

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y sistemas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Gestión estratégica de Recursos Humanos y desempeño laboral en  
la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Gago Anaya Jackeline Devora  
Bach. Pérez Salazar Williams Pedro

Asesor : Mtro. Vásquez Ramírez Michael Raiser

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y  
Fecha de Culminación : 21.08.2021 - 20.08.2022

Huancayo – Perú  
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO - 2020**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Gago Anaya Jackeline Devora  
Bach. Pérez Salazar Williams Pedro

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. SORIANO QUISPE YESSER.

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. SANDOVAL TRIGOS JESÚS CESAR

Huancayo, ..... de ..... del 2022

**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO - 2020**

**ASESOR**

**MTRO. VÁSQUEZ RAMÍREZ MICHAEL RAISER**

## **DEDICATORIA**

A nuestros hijos y familia, por ser las personas que nos inspiran y motivan a seguir siempre adelante para lograr ser una mejor persona y por creer siempre en nosotros darnos su cálido amor y mantenernos optimistas frente a los retos de la vida.

**Bach. Gago Anaya Jackeline Devora y**

**Bach. Pérez Salazar Williams Pedro.**

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos al divino creador por la vida y con ella, la oportunidad de estar bien y seguir adelante para lograr seguir creciendo en todos los campos de nuestras vidas.

Gracias a la familia, a nuestros padres y a nuestros hermanos, porque con ellos compartimos momentos muy agradables, que guardamos en el recuerdo y es un aliento para seguir siempre adelante.

Gracias a nuestros amigos, que siempre nos prestan su gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles y complicados, por eso, este trabajo es también el suyo. A todos, muchas gracias.

Nuestro más sincero agradecimiento a todo el equipo de trabajo de la Universidad Peruana Los Andes, con cuyo trabajo estaremos siempre en deuda. Gracias por su amabilidad, su tiempo, su orientación y atención a mis diferentes consultas. Es importante el reconocimiento y el apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales.

**Bach. Gago Anaya Jackeline Devora y**

**Bach. Pérez Salazar Williams Pedro.**

## Contenido

<b>FALSA PORTADA .....</b>	<b>III</b>
<b>ASESOR .....</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VI</b>
<b>CONTENIDO .....</b>	<b>VII</b>
<b>CONTENIDO DE TABLAS .....</b>	<b>XI</b>
<b>CONTENIDO DE FIGURAS .....</b>	<b>XII</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>

### CAPITULO I

<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
10.1 Descripción de la realidad problemática	17
10.2 Delimitación del problema	20
10.3 Formulación del problema	21
10.3.1 <i>Problema general.....</i>	<i>21</i>
10.3.2 <i>Problemas específicos .....</i>	<i>21</i>
10.4 Justificación	22
10.4.1 <i>Social.....</i>	<i>22</i>
10.4.2 <i>Teórica .....</i>	<i>22</i>
10.4.3 <i>Metodológica.....</i>	<i>23</i>
10.5 Objetivos	24

10.5.1	<i>Objetivo general</i> .....	24
10.5.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	24

## CAPÍTULO II

<b>II.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>25</b>
11.1	Antecedentes	25
11.1.1	<i>Nacionales</i> .....	25
11.1.2	<i>Internacionales</i> .....	27
11.2	Bases teóricas o científicas	30
11.2.1	<i>Gestión estratégica de recursos humanos</i> .....	30
11.2.2	<i>Desempeño laboral</i> .....	35
11.3	Marco conceptual	43

## CAPITULO III

<b>III.</b>	<b>HIPÓTESIS</b> .....	<b>45</b>
12.1	Hipótesis general	45
12.2	Hipótesis específicas	45
12.3	Variables	46

<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>48</b>
--------------------------	-----------

<b>IV.</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>48</b>
------------	--------------------------	-----------

13.1	Método de investigación	48
13.2	Tipo de investigación	48
13.3	Nivel de investigación	49
13.4	Diseño de investigación	49
13.5	Población y muestra	49
13.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
13.6.1	<i>Técnicas de recolección de datos</i> .....	52
13.6.2	<i>Instrumentos de recolección de datos</i> .....	52
13.7	Técnica de procesamiento y análisis de datos	52
13.8	Aspectos éticos de la investigación	54
<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>56</b>
14.1	Descripción de resultados	56
14.2	Contrastación de hipótesis	67
14.2.1	<i>Hipótesis general</i> .....	67
14.2.2	<i>Hipótesis específicas</i> .....	69
14.3	Discusión de resultados	78
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....		<b>87</b>

<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO .....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXO 4: INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>94</b>
<b>ANEXO 5: DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO 6: CONSTANCIA Y EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....</b>	<b>117</b>

**Contenido de tablas**

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	47
Tabla 2 Población de la investigación	50
Tabla 3 Gestión estratégica de recursos humanos	56
Tabla 4 Recursos estratégicos	57
Tabla 5 Planificación de la fuerza laboral	58
Tabla 6 Reclutamiento y selección	59
Tabla 7 Retención de recursos humanos	60
Tabla 8 Gestión del talento	61
Tabla 9 Desempeño laboral	62
Tabla 10 Cultura	63
Tabla 11 Los equipos	64
Tabla 12 Aprendizaje	65
Tabla 13 Recompensas	66
Tabla 14 Matriz de correlaciones hipótesis general	68
Tabla 15 Matriz de correlaciones hipótesis específicas	69

**Contenido de figuras**

	Pág.
Figura 1 Acciones a largo plazo post pandemia para los Municipios	19
Figura 2 Diseño correlacional	49
Figura 2 Muestra	51
Figura 4 Gestión estratégica de recursos humanos	56
Figura 5 Recursos estratégicos	57
Figura 6 Planificación de la fuerza laboral	58
Figura 7 Reclutamiento y selección	59
Figura 8 Retención de recursos humanos	60
Figura 9 Reclutamiento y selección	61
Figura 10 Desempeño laboral	62
Figura 11 Cultura	63
Figura 12 Los equipos	64
Figura 13 Aprendizaje	65
Figura 14 Reclutamiento y selección	66
Figura 8 Correlograma	68
Figura 9 Correlograma hipótesis específicas	70

## Resumen

La gestión estratégica de recursos humanos es una rama de la gestión de recursos humanos. Este es un campo relativamente nuevo y su uso es bastante maniobrable. La definición de gestión estratégica de recursos humanos se puede definir como la combinación de recursos humanos y metas y objetivos para mejorar el desempeño estratégico de la empresa y el desarrollo de la cultura organizacional para promover la innovación, la flexibilidad y la ventaja competitiva. Siendo imprescindible para mejorar el rendimiento laboral, por lo cual el problema de investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?, el objetivo cumplido fue: Establecer la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020, se utilizó el método científico para conseguir el objetivo planteado, como principales resultados se encontraron que la variable gestión estratégica de recursos humanos es considerada como regular por los trabajadores (64%) y la variable desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular (68.80%), se concluyó que existe una relación muy alta entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral (0.933), recomendando que se tienen que tomar acciones específicas para mejorar la gestión estratégica de recursos humanos y en la misma media mejorara el desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Gestión estratégica de recursos humanos, desempeño laboral.

### **Abstract**

Strategic human resource management is a branch of human resource management. This is a relatively new field and its use is quite maneuverable. The definition of strategic human resource management can be defined as the combination of human resources and goals and objectives to improve the strategic performance of the company and the development of organizational culture to promote innovation, flexibility and competitive advantage. Being essential to improve work performance, for which the research problem was: What is the relationship between the strategic management of human resources and work performance in the Provincial Municipality of Chanchamayo in the year 2020?, the objective fulfilled was: To establish the relationship between the strategic management of human resources and work performance in the Provincial Municipality of Chanchamayo in the year 2020, the scientific method was obtained to achieve the stated objective, as main results it was found that the variable strategic management of human resources is considered regular by the workers (64%) and the job performance variable is also at a regular level (68.80%), it was concluded that there is a very high relationship between the strategic management of human resources and job performance (0.933) , recommending that specific actions be taken to improve the strategic management of human resources and in the same average will improve job performance.

**Keywords:** Strategic human resource management, job performance.

## **Introducción**

Todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos se centran en el desarrollo de la fuerza laboral más superior para que la institución y los empleados puedan alcanzar sus objetivos de trabajar al servicio de los ciudadanos. Las instituciones tienen muchas oportunidades de mejorar sus recursos humanos y, por lo tanto, tienen una relación estrecha con el desempeño, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

La gestión estratégica de los recursos humanos incluye oportunidades como el desarrollo del personal de los empleados, el desarrollo de la carrera de los empleados, la gestión y el desarrollo del desempeño, la capacitación, la tutoría, la planificación de la sucesión, la clave de identificación de los empleados, la ayuda a la escolarización y el desarrollo de la institución mejorando su desempeño para el bien de la sociedad.

Por esta razón, el trabajo trata de responder al siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?

La metodología escogida para la presente investigación fue la cuantitativa que tiene como instrumento la encuesta con la cual se recopilación los datos y luego los datos ser procesaron con rho de Spearman para probar hipótesis y determinar las relaciones.

En la primera parte, se desarrolla el problema y se establece el problema a estudiar, así como los objetivos y la justificación de la investigación.

En la segunda parte, se desarrolla el marco teórico, con los antecedentes y las principales teorías sobre los temas estudiados

En la tercera parte, se desarrollan las hipótesis y las variables.

En la cuarta parte, se describe la metodología a utilizar, la muestra, y el procedimiento a seguir en la presente investigación.

La quinta parte establece los resultados de la investigación, así como la discusión de resultados y se exponen las conclusiones y recomendaciones.

Bach. Gago Anaya Jackeline Devora.

Bach. Pérez Salazar Williams Pedro.

## CAPITULO I

### I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 8.1 Descripción de la realidad problemática

La gestión estratégica de los recursos humanos es una función de desarrollo de las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados para satisfacer las necesidades de la institución. El objetivo del desarrollo de los recursos humanos es crear una fuerza de trabajo competente, motivada y de alto desempeño preparada para satisfacer las demandas actuales y futuras de la sociedad. Una buena gestión de los recursos humanos también maximiza el potencial de los empleados, lo que aumenta la productividad al aumentar su desempeño.

Los principales problemas que podemos observar en el municipio de Chanchamayo son los siguientes:

Programas de capacitación inapropiados, cuando surgen problemas de desempeño, la respuesta habitual es proporcionar capacitación. Sin embargo, el desarrollo del personal no siempre es la solución correcta. El desarrollo del personal se proporciona a menudo en respuesta a las necesidades percibidas sin tomarse el tiempo para analizar la causa raíz de los problemas de desempeño, un ejemplo de ello, es el desconocimiento, el mal análisis realizado a las guías para el cumplimiento de metas que son algunas de las razones principales por la que tres últimos años la municipalidad no ha logrado cumplir tales metas.

Uno de los mayores problemas es la formación, la formación que se imparte a los empleados no se adapta a sus necesidades y capacidades. Sin evaluar críticamente las habilidades y deficiencias de los empleados, la empresa puede brindar capacitación general que sea menos relevante para su puesto o centrarse demasiado en las habilidades que necesita desarrollar y demasiado en sus habilidades sólidas. Por lo tanto, la empleada todavía carece de ciertas habilidades, lo que la deja a ella y a la empresa con brechas de habilidades. (Gestión, 2019).

El problema está empeorando este año a medida que el mundo pasa por una terrible pandemia que nos obliga a optar por opciones digitales y teletrabajo, considerada difícil por los empleados que ya tienen más de 35 de edad.

Otro problema es la falta de interés de los empleados, los funcionarios municipales deben tener en cuenta que la gestión estratégica de los recursos humanos es un proceso bidireccional. La administración ofrece oportunidades de crecimiento y aprendizaje, pero los empleados deben mostrar interés al participar. La verdadera prueba de mejora es cuando el personal internaliza y aplica sus conocimientos y motivación a su trabajo. El bajo interés de los empleados es uno de los problemas de capacitación más comunes y difíciles que los empleadores deben superar. Además, de empezar a planear las acciones que se tomaran después de la pandemia que se muestran en la siguiente figura:

Figura 1

*Acciones a largo plazo post pandemia para los Municipios*



Nota: INEI.gob.pe

Cuando los empleados no se hacen responsables de su propio desempeño, la administración de personas falla. El departamento de recursos humanos debe involucrar a los empleados incluso antes de realizar la planificación estratégica del personal solicitando comentarios, sugerencias e ideas. Los empleados muestran una mayor aceptación si establecen sus propios objetivos y recomiendan mejoras basadas en sus necesidades específicas.

"Según este estudio, el 87% de los gerentes de recursos humanos y negocios de todo el mundo consideran que la falta de compromiso de los empleados es el problema número uno al que se enfrentan las empresas. En este sentido, el 60% de ellos admitió que no tenían un programa adecuado para medir y mejorar su compromiso con el trabajo. Del mismo modo, el 12% dice haber implementado un programa para definir y fortalecer la cultura corporativa y sólo el 7% ha asignado un nivel de excelencia al evaluar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso con el trabajo y la retención de empleados en su respectiva organización"(Gestión, 2015)

La mejora del desempeño del trabajo también debería dar lugar a menos errores, quejas de aldeanas, accidentes y tiempo de inactividad. Esta es la razón por la que la gestión estratégica de los recursos humanos se vuelve valiosa cuando contribuye a los resultados finales. El departamento de recursos humanos debe proporcionar métricas que apoyen la medición adecuada del desempeño de sus empleados.

## **8.2 Delimitación del problema**

Delimitación espacial: La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, que tiene como dirección Calle Callao N° 245.

Delimitación temporal: la investigación se llevará a cabo en el segundo semestre del año 2021.

Delimitación conceptual o temática: la investigación se enmarca en los constructos teóricos de la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo como línea de investigación la administración y como área temática los Recurso Humanos.

### **8.3 Formulación del problema**

#### **8.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?

#### **8.3.2 Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?

## **8.4 Justificación**

### **8.4.1 Social**

El presente trabajo se justifica socialmente ya que la investigación estará orientada a medir cómo se lleva a cabo la gestión estratégica de recursos humanos y cómo se ha realizado el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, para que más vecinos se beneficien de los servicios que brindan. Además de mejorar las condiciones laborales de los miembros de la organización, pueden encontrar trabajos alineados con los objetivos estratégicos de la comunidad.

### **8.4.2 Teórica**

Este trabajo de investigación tiene el fundamento teórico, ya que los autores principales realizarán una revisión sobre el tema de la gestión estratégica de recursos humanos, tomado de Chávez (2015), quien nos dice que “la gestión estratégica de recursos humanos es un área

relativamente nueva. El profesional de Recursos Humanos es un director que se encuentra en las grandes y medianas organizaciones” y desempeño laboral Chávez (2015), quien nos dice que “con los continuos cambios que estamos presenciando en las organizaciones hoy en día, también se revisan los conceptos de desempeño y requisitos de desempeño. cambios que deben tenerse en cuenta para mejorar el desempeño de las organizaciones futuras”.

La presente investigación ayudara a mejorar las investigaciones dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo ya que no hay ninguna investigación que haya respondido al problema de investigación.

#### **8.4.3 Metodológica**

Se determinó la aplicación de un nivel de investigación correlacional, que guía la determinación y relación entre las variables estudiadas en la misma muestra, encontrando la relación entre dos fenómenos o eventos observados objetivamente. El diseño permitirá la construcción de un instrumento estructurado como un cuestionario que puede ser utilizado por otras empresas con características similares en la región, siendo un nuevo instrumento para medir las variables de estudio.

## **8.5 Objetivos**

### **8.5.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

### **8.5.2 Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
2. Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
3. Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
4. Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

## CAPÍTULO II

### II. MARCO TEÓRICO

#### 9.1 Antecedentes

##### 9.1.1 Nacionales

(Aoun, 2017) publica la tesis en Huancayo: *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. La investigación utiliza métodos cuantitativos, deductivos, básicos, niveles descriptivos y diseño transversal no experimental; la población está conformada por 283 trabajadores de Puericultorio. Analizar los datos obtenidos mediante estadística descriptiva para comprender la frecuencia y dimensiones de las variables. Los resultados muestran que, en materia de gestión del talento, hay 59 empleados ordinarios, 24 excelentes, 17 contrataciones a corto plazo, 40 desarrollo de recursos humanos, 37 ordinarios, 45 retenidos, mesero de Puericultorio, buena nota. Finalmente, se concluye que más de 59 servidores consideran formal la gestión del talento, y existen 24 y 17 viveros para la gestión del talento.

(Ramirez, 2016) presento la tesis en el Perú *La gestión estratégica de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la administración central - MINSA, Jesús María, 2016*. El objetivo general de este trabajo es determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño de la administración central-Minsa, Jesús María, 2016. La población está conformada por 135 empleados de la administración central-Minsa y 100

muestras; a través de técnicas de encuesta Recopilar datos, utilizar 22 cuestionarios como herramienta, procesar los resultados a través de los procedimientos de SPSS y concluir que existe una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral.

(Benites, 2015) presento el artículo científico: *Funciones desempeñadas en el área de recursos humanos*. El contenido de este informe hace referencia a la experiencia profesional adquirida por EUROTUBOS.A.C. En el ámbito de los recursos humanos. Y ANDEAN MANAGERMENTS.A.C. El propósito de este trabajo es brindar a los lectores conocimientos sobre el campo de los recursos humanos y su impacto en el desarrollo organizacional. Este informe consta de cuatro capítulos, como se describe a continuación. Este marco describe la definición, evolución y función del campo de los recursos humanos y su importancia como estrategia de desarrollo de una organización. Describe la revisión histórica y los datos generales de la empresa. Este informe de experiencia profesional describe actividades y / o funciones generales y específicas en el campo de los recursos humanos. Se recomienda ser considerado en el plan de estudios de la escuela de gestión académica profesional.

(Moreno, 2018) en la tesis en el Perú: *Liderazgo responsable y desarrollo personal del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017*. Esta investigación es una investigación básica, relevante y cuantitativa La muestra probabilística de Dipradmon en 2017 fue de 171 personas. La técnica de recopilación de información consiste en dos encuestas mediante cuestionario.

Esta información es procesada mediante estadística descriptiva e inferencial, y la conclusión general es que existe una relación alta, positiva y significativa entre el liderazgo responsable y el desarrollo específico de subordinados específicos de la Armada del Perú. En 2017, el p-valor fue  $<5$  , Se considera alto y directo. Las recomendaciones realizadas ayudarán, en cierta medida, a fortalecer el liderazgo responsable y el desarrollo específico de la organización no militar específica Diperaadmon de la Armada del Perú.

### **9.1.2 Internacionales**

(Ghiglione, 2015) presenta la tesis en Argentina: *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. El propósito de elegir este tema es abordar los principales procesos relacionados con la gestión de recursos humanos en la administración pública de La Pampa, especialmente en la Cámara de Diputados, con un enfoque en su fábrica permanente específica. El estudio investigó las interrelaciones que se pueden observar en la Gestión de RRHH, involucrando seis subsistemas considerados clave, que son elecciones privadas; planificación de carrera; formación; absentismo, castigo y rotación personal; cultura organizacional -incluyendo Motivación, liderazgo, participación, comunicación y evaluación del desempeño; bajo un enfoque estratégico sistemático, teniendo en cuenta el contexto global del siglo XXI, y en el marco de la construcción de consensos y el cambio organizacional.

(Becerra & Serrano, 2017) Presentaron su propia tesis en Ecuador: *Al abrir un nuevo atractivo turístico, Los Cayos de Villa Clara, propusieron un modelo de gestión estratégica para la agencia de viajes internacional en Quito.* Las recomendaciones del modelo de gestión estratégica se basan en situaciones de corto plazo que ocurren en un período de tiempo determinado, así como la cadena de comercialización de servicios de viajes desde agencias de viajes mayoristas hasta minoristas o agencias de viajes internacionales. El segundo capítulo introduce los conocimientos básicos de la encuesta, centrándose en la "teoría conjunta" y todos sus componentes y participantes. Y la importancia del transporte aéreo a escala mundial. Conocer lo sucedido en este destino y sus resultados de seguimiento de manera específica le permite estar al tanto de la situación turística en Cuba. De igual forma, para los países que quieran construir una ventaja competitiva, se debe adquirir un conocimiento efectivo para establecer un análisis general de la ventaja competitiva y el modo de gestión, el cual debe ocupar una posición estratégica en la industria turística global. Sostenibilidad con tres pilares básicos económicos, sociales y ambientales; se han ganado fuerzas importantes en el crecimiento y desarrollo de la ciudad, por lo que cualquier consejo o proyecto de viaje debe visualizarse durante mucho tiempo. El Capítulo 3 tiene múltiples entendimientos de la generalidad del destino, porque sin estos aspectos descriptivos, es imposible comprender la situación real del turismo cubano y de Villa Clara. El análisis integral del mercado turístico de Quito International Travel Agency es ABC, que incluye oferta, demanda, turismo emisor, agencias de viajes, operadores aéreos, operadores mayoristas de destinos

propuestos y todos los componentes de la competencia; debido a que brindan servicios de viajes, brindan un indicador valioso. Las opiniones de las agencias de viajes son fundamentales para comprender la conciencia de nuevos destinos y las propuestas abiertas de destinos. Para comprender las operaciones aéreas temporales del Aeropuerto Internacional de Santa Clara (Abel Santamaría) en Estados Unidos, es necesario explicar las razones. Comprender la información técnica del aeropuerto planificado, así como el conocimiento de la economía aeronáutica y los paquetes de viaje que se brindarán; este es el conocimiento básico para la correcta realización del modelo. Finalmente, se plantearon las conclusiones y recomendaciones de la investigación, y estas conclusiones y recomendaciones deben ser tomadas en cuenta para que las recomendaciones alcancen los resultados esperados.

(Vega & Nieves, 2016) presentan la tesis en Cuba: *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo la gestión de los recursos humanos*. El control interno es un proceso realizado por personas de la organización, diseñado para proporcionar un grado "razonable" de seguridad para lograr sus objetivos. Los componentes de supervisión y monitoreo están diseñados para detectar errores no detectados e irregularidades en las actividades de control, de modo que se puedan realizar las correcciones y modificaciones necesarias. Debido a la falta de comprensión de la gestión y el control interno de cada proceso organizacional, y la falta de conocimiento de los gerentes para evaluar esto, se diseñó un procedimiento para implementar la parte de seguimiento y seguimiento del control interno. De esta investigación. En su concepto, consta de cuatro fases, que

tienen como objetivo establecer los antecedentes, plan de acción, implementación y evaluación y ajuste de la acción en la preparación inicial.

## **9.2 Bases teóricas o científicas**

### **9.2.1 Gestión estratégica de recursos humanos**

El tema está relacionado con el área de Recursos Humanos, por lo tanto, aborda la crisis que enfrenta al colocar a las personas en trabajos que se relacionan con su área de capacitación técnica-profesional o académica.

(Chiavenato, 2017) señala que la Gestión estratégica de recursos humanos es un área relativamente nueva. El profesional de Recursos Humanos es un ejecutivo que se encuentra en organizaciones grandes y medianas. Sin embargo, la Gestión estratégica de recursos humanos es perfectamente aplicable a cualquier tipo o tamaño de organización.

La Gestión estratégica de recursos humanos es un área interdisciplinaria, que involucra necesariamente conceptos de Psicología Industrial y Organizacional, Sociología Organizacional, Ingeniería, entre otros. Los temas que normalmente se tratan en Gestión estratégica de recursos humanos se refieren a una multiplicidad de campos de conocimiento.

Según (Beardwell & Thompson, 2017), el mundo en que vivimos es una sociedad institucionalizada compuesta de organizaciones. Todas las

organizaciones están formadas por personas y recursos no humanos (como físicos y materiales, financieros, tecnológicos, de marketing, etc.).

Según Taylor citado por (Chiavenato, 2017), el primer intento de definir racionalmente y establecer posiciones y tareas ocurrió con la Administración Científica.

Tarea es cualquier actividad realizada por una persona en su trabajo dentro de la organización. La tarea es la unidad más pequeña posible dentro de la división del trabajo en una organización.

La posición es el conjunto de tareas que se realizan de forma cíclica o repetitiva. Diseñar una posición es especificar su contenido (tareas), los métodos para realizar las tareas y las relaciones con otras posiciones existentes.

El diseño del trabajo es la forma en que se crea y diseña un trabajo y se combina con otros trabajos para realizar tareas.

(González, Olivares, González, & Ramos, 2014) anuncian que, en Recursos Humanos, hablamos entre muchos temas, además del diseño de trabajo, así como el plan de carrera. Desde este punto de vista, la selección tiene como objetivo resolver dos problemas básicos:

Eficiencia y efectividad del hombre en el cargo.

(Chiavenato, 2017) dice que,

Hay un dicho popular que dice que la selección es la elección del hombre adecuado para el lugar correcto. En términos tradicionales, la selección busca entre los candidatos reclutados los más adecuados para los puestos existentes en la empresa, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

(Beardwell & Thompson, 2017) argumenta que,

Si las personas fueran iguales y cumplieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, seguramente la selección de personal podría ser eliminada. Sin embargo, la variabilidad humana es enorme, las diferencias individuales tanto en el plano físico (estatura, peso, físico, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como el plano psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.) tiene como objetivo hacer que las personas se comporten de manera diferente, perciban situaciones de manera diferente y se desempeñen de manera diferente con mayor o menor éxito en las organizaciones.

Es bien sabido que las personas difieren tanto en su capacidad para aprender una tarea como en la forma de llevarla a cabo después de aprender.

**Dimensiones:****Recursos estratégicos:**

El recurso estratégico es parte fundamental de la gestión estratégica de los recursos humanos, es decir, la adecuación de los recursos humanos a los requerimientos estratégicos y operativos de la organización y la garantía del pleno aprovechamiento de estos recursos. No se trata solo de obtener y mantener la cantidad y calidad del personal necesario, sino también de seleccionar y promover personas que “encajen” con la cultura y requerimientos estratégicos de la organización (Armstrong, 2014 p. 209).

**Planificación de la fuerza laboral:**

La planificación de la fuerza laboral es un proceso básico de gestión de recursos humanos conformado por la estrategia organizacional y asegura la cantidad adecuada de personas con las habilidades adecuadas, en el lugar adecuado y en el momento adecuado para alcanzar las metas organizacionales a corto y largo plazo. fecha límite. La planificación de la fuerza laboral se puede realizar como un enfoque general para establecer y satisfacer los requisitos de las personas, cubriendo categorías y habilidades clave de los empleados. Sin embargo, a menudo se enfoca en categorías clave de personal, por ejemplo, médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud en el servicio nacional de salud, agentes

calificados en una empresa de fabricación, personal de ventas en una tienda minorista o conductores en una empresa minorista. transporte (Armstrong, 2014 p. 216).

### **Reclutamiento y selección:**

El número y las categorías de personas necesarias pueden establecerse en planes formales de fuerza laboral de los que se derivan planes de contratación detallados. Más típicamente, los requisitos se expresan como demandas ad hoc de las personas debido a la creación de nuevos puestos, la expansión a nuevas actividades o áreas, o la necesidad de reemplazo. Estas demandas a corto plazo pueden presionar a RR.HH. para suministrar candidatos rápidamente. Los requisitos se establecen en forma de perfiles laborales y especificaciones personales. Estos brindan la información necesaria para publicar vacantes en el sitio web de la empresa o en Internet, redactar anuncios, agencias de corta duración o consultores de selección y evaluar candidatos a través de entrevistas y pruebas de selección (Armstrong, 2014 p. 226).

### **Retención de recursos humanos:**

La propuesta de valor del empleado de una organización consiste en lo que ofrece a los empleados existentes o potenciales que valorarán y que los convencerá de unirse o permanecer en el negocio. Incluirá la remuneración, que es importante, pero puede ser demasiado pronunciada

en comparación con factores no financieros. Esto último puede ser crucial para atraer y retener a las personas e incluir el atractivo de la organización, el grado en que actúa de manera responsable, respeta la diversidad y la inclusión, el equilibrio entre la vida personal y profesional y las oportunidades de crecimiento personal y profesional. El objetivo es convertirse en "un empleador de elección", una empresa para la que la gente quiere trabajar y quedarse (Armstrong, 2014 p. 248).

### **Gestión del talento:**

La gestión del talento contiene estrategias y protocolos para atraer, identificar, desarrollar, retener y distribuir sistemáticamente a personas de alto potencial que tienen un valor específico para una organización. Sin embargo, esta definición se refiere a personas con alto potencial y, aunque este puede ser el enfoque habitual, algunas personas creen que la gestión del talento cubre a todos, ya que todos tienen actividades de gestión del talento y no deben restringirse a los pocos favorecidos. (Armstrong, 2014 p. 264).

### **9.2.2 Desempeño laboral**

La investigación sobre la predicción del desempeño se remonta al estudio de Roethlisberger & Dickson (1939).

En esta investigación, los académicos primero consideran a la organización como una máquina que necesita ser lo más adecuado posible, y la parte más importante de esta máquina son las personas en la organización. El posible vínculo entre la actitud y el desempeño de las personas más tarde se consideró grave, lo que coincidió con la investigación de Hawthorne y el posterior movimiento de relaciones interpersonales. (Chávez, 2015).

Aunque los estudios de Hawthorne enfatizaron con relevancia la relación entre las actitudes de los empleados y el desempeño, las suposiciones en que los estudios hicieron que los investigadores posteriores se dieran cuenta de la posibilidad potencial de vincular otros factores al desempeño. A partir de entonces, esta área temática comenzó a considerar cómo mejorar el desempeño de las personas para la mejora del funcionamiento organizacional.

Desde 1955 hasta ahora, se ha gastado un enorme esfuerzo en descubrir las posibles relaciones entre los antecedentes potenciales y el desempeño laboral. Durante este período, varios factores influyentes de desempeño fueron revelados y estudiados a través de análisis cualitativos y cuantitativos.

Los antecedentes más ampliamente adoptados y discutidos incluyen la satisfacción laboral (Brayfield y Crockett, 1955; Irvine

y Evans, 1995; Griffeth et al., 2000), la personalidad (Tupes y Christal, 1992; Digman, 1989; Barrick y Mount, 1991), Entorno laboral (Sundstorm et al., 1994; Statt, 1994; Ryan y Deci, 2000) y habilidades especiales (Vroom, 1964; Susman y Brown, 1977; Patterson et al., 2004). Por lo tanto, a través de una minería de relaciones más profunda, también se revelan algunos factores derivados. (Vega & Nieves, 2016).

(Albizu & Landeta, 2013) afirmaron que "Bienestar Psicológico", que se refiere a la felicidad individual, funciona mejor que la satisfacción laboral en la predicción del desempeño. Sus hallazgos respaldan la propuesta básica de que los trabajadores "felices" a menudo tienen un mejor desempeño. Argumentaron que el bienestar estaba relacionado con las calificaciones de desempeño más allá del efecto de la satisfacción laboral. Estudios derivados similares se elevaron consecutivamente sobre la base de algunas dimensiones básicas del desempeño. Sin embargo, no hay un examen sistemático en este período para resumir estas dimensiones. La falta de revisión causó una condición evitable en esta área temática, que es inconsistente.

Por lo que se tomara como definición la siguiente

El desempeño laboral es un proceso sistemático para mejorar los resultados de la organización mediante el desarrollo del

desempeño de las personas y los equipos. Es una forma de lograr mejores resultados mediante la comprensión y la gestión del desempeño laboral dentro de un marco acordado de objetivos, estándares y requisitos de competencia. Existen procesos para crear un entendimiento común de las metas a alcanzar y para administrar y desarrollar a las personas de una manera que aumente la probabilidad de que las logren a corto y largo plazo. El desempeño laboral ayuda a lograr la integración horizontal y el "agrupamiento" de los métodos de recursos humanos para que interactúen y, por lo tanto, se complementen y se refuercen entre sí. Como parte importante de un sistema de trabajo de alto rendimiento, contribuye al desarrollo de los sistemas de trabajo más adecuados que determinan en gran medida los niveles de rendimiento (Armstrong 2019 p.9-10).

### **Importancia del rendimiento laboral**

Los líderes empresariales necesitan comprender los beneficios clave del desempeño de los empleados para que puedan desarrollar métodos coherentes y objetivos para evaluar a los empleados. Esto ayuda a determinar las fortalezas, debilidades y posibles brechas gerenciales en la organización empresarial.

Las empresas pueden utilizar una variedad de procesos, herramientas y métodos de gestión del desempeño para monitorear el desempeño y motivar a los empleados. Un sistema de gestión del desempeño eficaz requiere no solo el compromiso y la dedicación del departamento de recursos humanos, sino también el compromiso y la dedicación de los gerentes y empleados. A continuación, exploraremos por qué es necesario evaluar en el trabajo, cómo cambia la gestión del rendimiento y la importancia general de la gestión del rendimiento para el éxito empresarial. (Bacal, 2018).

### **Oportunidad de avance**

Uno de los factores más importantes en el desempeño de los empleados es lograr metas. Los empleados exitosos cumplen con los plazos, realizan ventas y construyen la marca a través de interacciones positivas con los clientes. Cuando los empleados no tienen un desempeño eficaz, los consumidores sienten que la empresa es apática a sus necesidades, y buscarán ayuda en otros lugares. Los empleados que funcionan eficazmente hacen las cosas correctamente la primera vez. Imagínese si la persona que creó los informes de clientes siempre llegó tarde a completarlos. El departamento de servicios al cliente siempre estaría esperando, buscando poco profesional, y tal vez incompetente.

Si desea avanzar en las filas de las empresas reales, un rendimiento laboral superior a la media es un requisito previo importante. Para obtener promociones internas, proyectos especiales y oportunidades de desarrollo profesional, el jefe primero buscará artistas de alto desempeño en la empresa. Asegúrate de que uno de ellos no seas tu. (Bacal, 2018).

### **Dimensiones:**

#### **Cultura**

Las organizaciones deben utilizar sistemas de trabajo para lograr un desarrollo continuo de alto rendimiento, pero estos sistemas son administrados y operados por personas. Por lo tanto, un trabajo de alto rendimiento significa mejorar las funciones de los empleados. Esto se puede lograr desarrollando e implementando una cultura de alto desempeño a través de sistemas de trabajo de alto desempeño. La cultura de alto desempeño es una forma de vida para lograr un desempeño laboral de alto nivel. (Armstrong 2009, p.228).

#### **Los equipos**

El equipo puede actuar como un puente entre los objetivos de cada empleado y los objetivos de la organización, y el equipo puede proporcionar una forma de vincular los objetivos de desempeño de los

empleados con los factores clave del éxito de la empresa. Los miembros individuales del equipo pueden influir en el desempeño del equipo de tres maneras. El primero es el trabajo real que están haciendo y las habilidades, habilidades y comportamientos aplicables a ese trabajo. El segundo es el trabajo que realizan como miembros del equipo; el tercero es el papel de todo el equipo. Aunque es importante considerar la gestión de la calidad del desempeño del equipo como un todo, también es importante considerar las funciones y capacidades logradas por los miembros individuales del equipo. Evidentemente, el criterio principal será su contribución a los resultados y al proceso del equipo. (Armstrong 2009 p.239-240)

### **Aprendizaje**

Existe una relación causal entre mejora y aprendizaje; quien gane la voluntad de mejorar, el proceso de aprendizaje seguirá mejorando el desempeño laboral. La experiencia laboral siempre le proporcionará el laboratorio de aprendizaje más rico. Aquí, la gestión de la calidad puede jugar un papel clave. Primero, especialmente para ayudar a las personas a darse cuenta de la necesidad de desempeñar un papel y dónde y cómo hacerlo; segundo, para asegurarse de que aprendan de la experiencia. La gestión del desempeño laboral también puede ayudar a determinar en detalle lo que se necesita aprender. Pero la contribución más importante de la gestión del desempeño es ayudar a crear una atmósfera de aprendizaje y

una "cultura de crecimiento". Esto proporciona un espacio para guiar a las personas para que superen los desafíos en el trabajo, para garantizar que tengan tiempo y recursos para aprender y, lo que es más importante, para proporcionar a las personas la información y el apoyo que necesitan para aprender. (Armstrong 2009, p.246)

### **Recompensas**

Un factor importante que puede desempeñar un papel importante es un sistema de recompensas en el que todos los elementos de recompensa están vinculados y comercializados como un todo coherente. Estos conceptos incluyen salario básico, salario contingente, beneficios para empleados y recompensas no financieras, incluido el salario inherente al trabajo en sí. A veces se asume que el objetivo principal de la gestión del desempeño es generar calificaciones para informar las decisiones de contribución o sistemas de nómina que incluyen bonificaciones por productividad. La gestión del desempeño puede proporcionar diversas recompensas para promover la participación laboral y la mejora del desempeño. Estas recompensas se pueden transformar en reconocimiento a través de comentarios, oportunidades de logro, desarrollo de habilidades y orientación sobre planes de carrera. Todos estos no son recompensas financieras que pueden tener un impacto que dure más y más impacto que las recompensas financieras (Armstrong 2009 p.250)

### 9.3 Marco conceptual

**Atención:** “elemento que forma parte de las funciones cognitivas, consistente en que la actividad mental se mantiene centrada sobre un aspecto, objeto o una actividad específica” (Chávez, 2015).

**Percepción:** “Proceso cognitivo en el cual las personas seleccionan, organizan e interpretan estímulos del medio ambiente exterior o de fuentes internas (necesidades)” (Chávez, 2015).

**Motivación:** “Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación” (Chávez, 2015).

**Estimulo:** “Cualquier cosa que influya efectivamente sobre los aparatos sensitivos de un organismo viviente, incluyendo fenómenos físicos internos y externos del cuerpo” (Chávez, 2015).

**Perfil:** “Descripción de los rasgos de un grupo de consumidores que se obtiene a través de la investigación de mercado” (Chávez, 2015).

**Personalidad:** “Es un constructo psicológico, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona” (Chávez, 2015).

**Inteligencia Emocional:** “Habilidad para el procesamiento de la información emocional que facilita la comprensión tanto de las propias emociones como las de

los demás, que permite la regulación exitosa de la propia conducta y una interacción social adaptativa” (Chávez, 2015).

## CAPITULO III

### III. HIPÓTESIS

#### 10.1 Hipótesis general

Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

#### 10.2 Hipótesis específicas

1. Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
2. Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
3. Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
4. Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

### 10.3 Variables

Variable 1: Gestión estratégica de recursos humanos.

La Gestión de Recursos Humanos involucra todos los aspectos de cómo contratar y gestionar personas en una organización. Cubre la gestión estratégica de recursos humanos, la gestión del capital humano, la gestión del conocimiento, la responsabilidad social corporativa, el desarrollo organizacional, los recursos (planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y selección y gestión del talento), aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño y recompensa, relaciones con los empleados, salud de los empleados y otras actividades, y proporcionar servicios de personal. (Armstrong, 2014)

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral es un proceso sistemático para mejorar el desempeño organizacional mediante el desarrollo del desempeño del personal y los equipos. Es un medio para lograr mejores resultados mediante la comprensión y la gestión del desempeño laboral dentro de un marco acordado de metas, estándares y requisitos de competencia esperados. (Armstrong, 2019)

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Gestión estratégica de recursos humanos</b>	La Gestión de Recursos Humanos involucra todos los aspectos de cómo contratar y gestionar personas en una organización. Cubre la gestión estratégica de recursos humanos, la gestión del capital humano, la gestión del conocimiento, la responsabilidad social corporativa, el desarrollo organizacional, los recursos (planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y selección y gestión del talento), aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño y recompensa, relaciones con los empleados, salud de los empleados y otras actividades, y proporcionar servicios de personal. (Armstrong, 2014)	Recursos estratégicos	Requisitos estratégicos Requisitos operativos Calidad de personal
		Planificación de la fuerza laboral	Número de trabajadores Habilidades Requisitos
		Reclutamiento y selección	Planes Capacitación Canales
		Retención de recursos humanos	Remuneración Inclusión Crecimiento Propuesta de valor
		Gestión del talento	Protocolos Desarrollo Capacitación Talento
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral es un proceso sistemático para mejorar el desempeño organizacional mediante el desarrollo del desempeño del personal y los equipos. Es un medio para lograr mejores resultados mediante la comprensión y la gestión del desempeño laboral dentro de un marco acordado de metas, estándares y requisitos de competencia esperados. (Armstrong, 2019)	Cultura	Calidad Valer la pena Liderazgo
		Los equipos	Involucración Desempeño Información Productividad
		Aprendizaje	Participación Identificación Planificación Políticas
		Recompensas	Remuneración Recompensa Ingresos

Fuente: Elaboración propia

## CAPITULO IV

### IV. METODOLOGÍA

#### 11.1 Método de investigación

##### **Método general**

Como método general, se utilizará el método científico porque puede analizar la realidad, determinar temas, determinar metas, proponer y comparar hipótesis y analizar los resultados. Este método tiene una secuencia lógica y sus pasos se utilizan para descubrir hechos o ganar nuevos conocimientos. (Bernal, 2016)

##### **Método específico:**

La investigación cuantitativa implica la recopilación y el análisis de datos cuantificables. Aquí, el problema de la medición es fundamental porque permite la observación empírica y su conexión con la dimensión abstracta de la investigación. Todos los datos cuantitativos son datos en forma digital obtenidos a través de encuestas, encuestas por cuestionario o procesando datos estadísticos existentes, como datos estadísticos, porcentajes, etc. (Bernal, 2016)

#### 11.2 Tipo de investigación

El nivel de la investigación es correlacional “Estudios sobre la relación o independencia entre variables. Trabajan conjuntamente con los valores medidos en dos o más variables, tratando de apreciar si una es función de otra u otras, o si está relacionada o no con otra(s), y en qué grado” (del Rio 2013).

### 11.3 Nivel de investigación

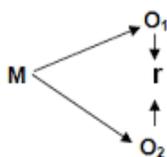
El nivel de la investigación es correlacional “Estudios sobre la relación o independencia entre variables. Trabajan conjuntamente con los valores medidos en dos o más variables, tratando de apreciar si una es función de otra u otras, o si está relacionada o no con otra(s), y en qué grado” (del Rio 2013).

### 11.4 Diseño de investigación

El diseño fue el descriptivo correlacional este diseño persigue fundamentalmente determinar el grado en el Cuál las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de una correlación.

Figura 2

*Diseño correlacional*



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Fuente: Sánchez y Reyes 2015

### 11.5 Población y muestra

La población objetivo estará conformada los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

Son un total de 233 trabajadores.

Tabla 2

*Población de la investigación*

DETALLE DE POBLACIÓN PARA APLICAR EL MÉTODO CENSAL			
Nº	ÁREAS	DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS	TRABAJADORES
1	CONSEJO MUNICIPAL	CONSEJO MUNICIPAL	12
		ALCALDÍA	3
2	ALCALDÍA	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	3
		PROCURADURÍA MUNICIPAL	2
		GERENCIA MUNICIPAL	3
		OFICINA DE SECRETARÍA GENERAL	7
		OFICINA DE REGISTRO CIVIL	3
		OFICINA DE DEFENSA CIVIL Y GESTIÓN DE RIESGOS	3
		3	GERENCIA MUNICIPAL
SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	3		
SUB GERENCIA DE TESORERÍA	4		
SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA	9		
SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO Y CONTROL PATRIMONIAL	2		
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	4		
OFICINA DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	3		
<b>GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA</b>	3		
SUB GERENCIA DE REGISTRO Y ORIENTACIÓN TRIBUTARIO	3		
SUB GERENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL TRIBUTARIO	5		
SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA	5		
OFICINA DE EJECUTORA COACTIVA	2		
<b>GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA</b>	2		
<b>GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES</b>	5		
JEFE DE OFICINA PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES	2		
JEFE DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL	1		
<b>GERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS</b>	2		
SUB GERENTE DE OBRAS Y LIQUIDACIONES	2		
SUB GERENTE DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	3		
SUB GERENTE DE MAQUINARIAS Y EQUIPO	4		
<b>GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL</b>	2		
SUB GERENTE DESARROLLO TERRITORIAL Y SANEAMIENTO FÍSICO Y LEGAL	2		
SUB GERENTE DE CATASTRO	3		
SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO Y CONTROL URBANO	3		
<b>GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS</b>	3		
SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA	36		
SUB GERENCIA DE SERENAZGO Y SEGURIDAD CIUDADANA	18		
<b>GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO</b>	3		
SUB GERENTE DE DESARROLLO AGROPECUARIO	3		
SUB GERENTE DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL, COMERCIALIZACIÓN DE LICENCIAS	18		

SUB GERENTE DE TURISMO	2
SUB GERENTE DE MEDIO AMBIENTE	2
<b>GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL</b>	2
RESPONSABLE DE PROGRAMAS SOCIALES	1
RESPONSABLE DE PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ALIMENTARIA	2
RESPONSABLE DE MUNICIPIOS SALUDABLES	2
RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE	2
RESPONSABLE DE UNIDAD LOCAL DE FOCALIZACIÓN SISFOH	2
RESPONSABLE DE DEMUNA	3
RESPONSABLE DE OMAPED	2
SUB GERENCIA DE EDUCACIÓN, DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN	5
<b>GERENCIA DE TRANSPORTES</b>	2
SUB GERENTE DE TRANSITO Y TRANSPORTE	10
SUB GERENTE DE CONTROL DE TRANSPORTE	2
<b>TOTAL, DE COLABORADORES</b>	<b>233</b>

Nota: Fuente, Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

La muestra fue un muestreo aleatorio simple y se realizó con el software estadísticos Consulta Mitofsky (Vara, 2016).

Figura 3  
Muestra

Resultado	Tamaño de Muestra
	125
 Error Máximo:	5 %
 Confianza:	90 %
 Tamaño Aproximado de la Proporción:	50 %
Efecto de Diseño	1
Tasa de Respuesta:	100 %
 Tamaño de la Población:	233

Nota: Consulta Mitofsky

## **11.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **11.6.1 Técnicas de recolección de datos**

El uso de cuestionarios es cada vez más frecuente en la investigación. El cuestionario es la técnica de recopilación de datos más utilizada en la investigación porque es barata, puede atraer a más participantes y facilitar el análisis, aunque también puede tener otras limitaciones que restan valor a la investigación que se está realizando.

### **11.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

La investigación es un procedimiento en el diseño descriptivo de la investigación, en el proceso, los investigadores buscan recolectar datos a través de cuestionarios previamente diseñados o entrevistas con alguien, sin cambiar el entorno ni brindar recolección de información en forma de tríptico, gráfico o tabla. Los datos se obtienen mediante la realización de una serie de preguntas estandarizadas sobre una muestra representativa o el conjunto total de poblaciones estadísticas estudiadas. Estas preguntas suelen estar compuestas por personas, empresas o entidades institucionales con el fin de comprender opiniones, ideas, características o hechos concretos.

## **11.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos**

La información requerida para la parte metodológica de la investigación y el desarrollo debe estar debidamente autorizada.

Después de obtener las aprobaciones y permisos necesarios, aplique el instrumento a las muestras para brindar información breve sobre el propósito y la naturaleza de la investigación.

Luego de obtener la información a través del cuestionario, los datos serán procesados y registrados en una simple matriz de datos.

La información obtenida se expresa en tablas estadísticas, y estas tablas serán debidamente explicadas y analizadas con el fin de sacar conclusiones y recomendaciones, y elaborar el informe final.

Luego de codificar, criticar y analizar la consistencia de las herramientas de recolección de datos, se establecerán los indicadores necesarios para el análisis.

Para herramientas de recolección de información: Medición de la efectividad: La evaluación se basará en la efectividad de la estructura. En esta estadística se realizará una investigación estadística para ver si la estructura y cada pregunta pueden medir de manera clara y objetiva las diversas dimensiones contenidas en cada variable, incluido No hay sesgo en el proceso estadístico. Medición de confiabilidad: Prueba dos mitades y la adecuada alfa de Cronbach. La adecuada rho de Spearman se utiliza para analizar los resultados: estadística de posición o tendencia central: media aritmética, mediana.

Estadísticas de dispersión: varianza, desviación estándar, diferencia de desviación estándar. Adecuado de correlación Rho de Spearman: Para realizar el análisis estadístico en la investigación se apoyará el paquete de software

estadístico SPSS y Microsoft Excel. Se creará una base de datos en SPSS basada en la información recopilada a través de la herramienta de recopilación de datos.

El proceso seguido para analizar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento. Se utilizará el programa estadístico de Windows SPSS v 26, que incluye estadística descriptiva y prueba de hipótesis. Los datos medibles serán analizados para evaluar su inferencia y valor descriptivo a los hechos.

Razones dan indicaciones porcentuales para confirmar el desempeño de los resultados o describen la proporción de resultados que aumentan o disminuyen. El uso de medidas de tendencia central como los promedios que proporcionará medidas cuantitativas para comprender mejor los eventos y evaluar los resultados. Asimismo, se utilizarán patrones, medianas y desviaciones estándar para comprender las tendencias.

### **11.8 Aspectos éticos de la investigación**

Preguntas de investigación. Toda investigación comienza con hacer preguntas. No sabemos si esta pregunta despertará el interés de los investigadores. Plantear esta pregunta correcta y apropiadamente determinará la especificación y relevancia de la investigación. Si su respuesta es interesante, sí o no, entonces la pregunta es dulce. Si desea publicarlo con una determinada solución, entonces el problema enfrentará otra debilidad.

Desde un punto de vista ético, y más específicamente, para el principio de secuelas (explicado más adelante), se deben considerar las siguientes soluciones a las preguntas de investigación: ¿Beneficiará esto a mis participantes en la

investigación? ¿Tienes más conocimientos? ¿Es este tema realmente interesante? ¿O simplemente le agradezco sus fondos y recursos para participar? ¿Este trabajo respetará o restringirá mi libertad de investigación? Las soluciones a estos problemas nos permitirán experimentar la calidad moral de nuestros problemas de investigación con termómetros. Si los resultados del estudio no los benefician o brindan nuevos datos sobre el tema, no es legal o ilegal realizar un estudio (incluso desde el punto de vista más pequeño) que exponga a las personas a inconvenientes o riesgos (incluso un pequeño riesgo).

Ética (desde la perspectiva del comportamiento benéfico / no malicioso). En la investigación, pero si consume cada vez más recursos limitados en el estudio de temas inútiles o irrelevantes, también puede vulnerar el principio de justicia. Además, si la pregunta no se genera por curiosidad o por la voluntad de avanzar en el conocimiento, sino que se plantea como una investigación accesible, fácil de mantener o impulsada por los intereses de los demás, en cierto sentido, se viola la Autonomía del investigador. El proceso de elección y decisión libre de temas de investigación.

## CAPÍTULO V

### V. RESULTADOS

#### 12.1 Descripción de resultados

En este capítulo se presentarán los resultados descriptivos luego del análisis de los datos proporcionados por la encuesta, estos datos serán aplicados a la muestra como parte del estudio de investigación y serán ejecutados primero por variables y luego por cada dimensión.

Tabla 3

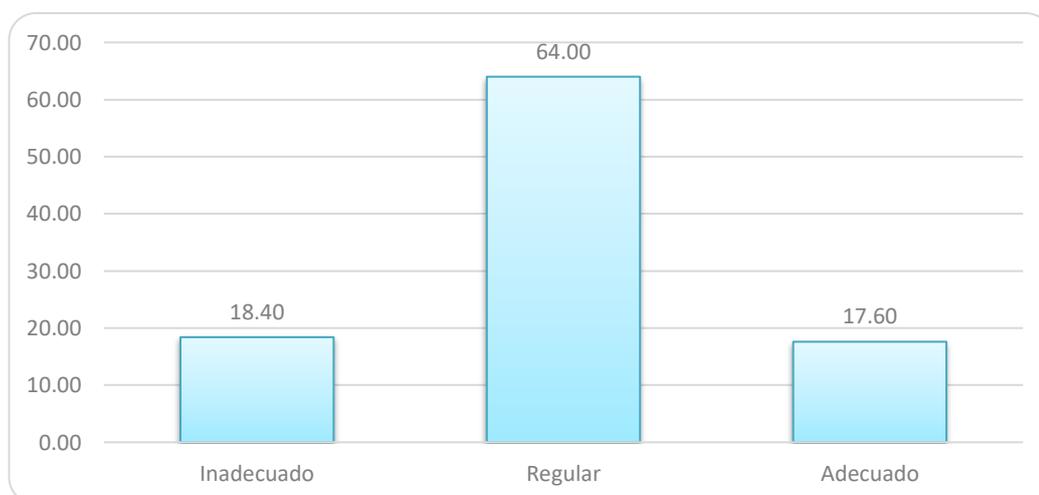
*Gestión estratégica de recursos humanos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	23	18.40	18.40	18.40
<b>Regular</b>	80	64.00	64.00	82.40
<b>Adecuado</b>	22	17.60	17.60	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 4

*Gestión estratégica de recursos humanos*



Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 3 y figura 4, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que la gestión estratégica de recursos humanos nos muestra que el 64.00% considera que se encuentra en el nivel regular, el 18.40% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 17.60% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

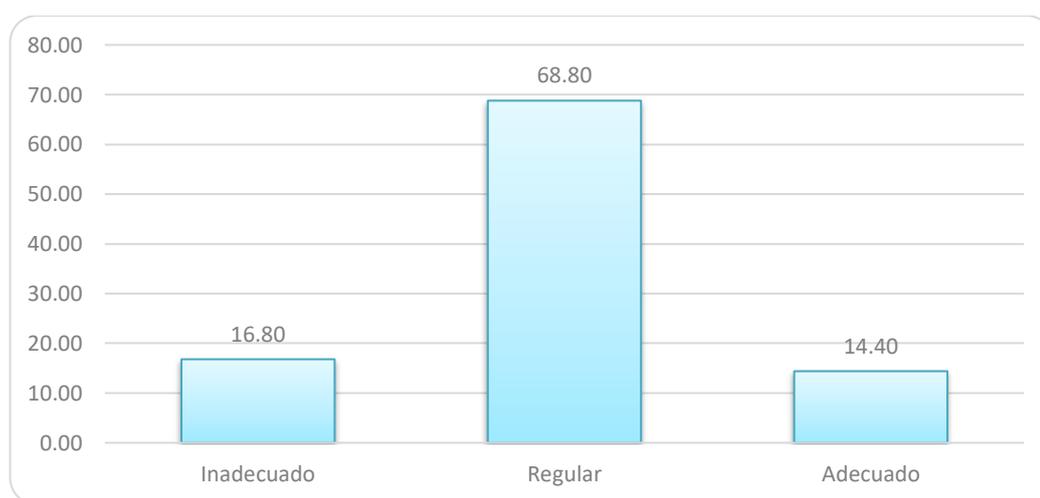
Tabla 4

*Recursos estratégicos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	21	16.80	16.80	16.80
<b>Regular</b>	86	68.80	68.80	85.60
<b>Adecuado</b>	18	14.40	14.40	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 5

*Recursos estratégicos*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 4 y figura 5, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que la aplicación de los recursos estratégicos nos muestra que el 68.80% considera que se encuentra en el nivel regular, el 16.80% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 14.40% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

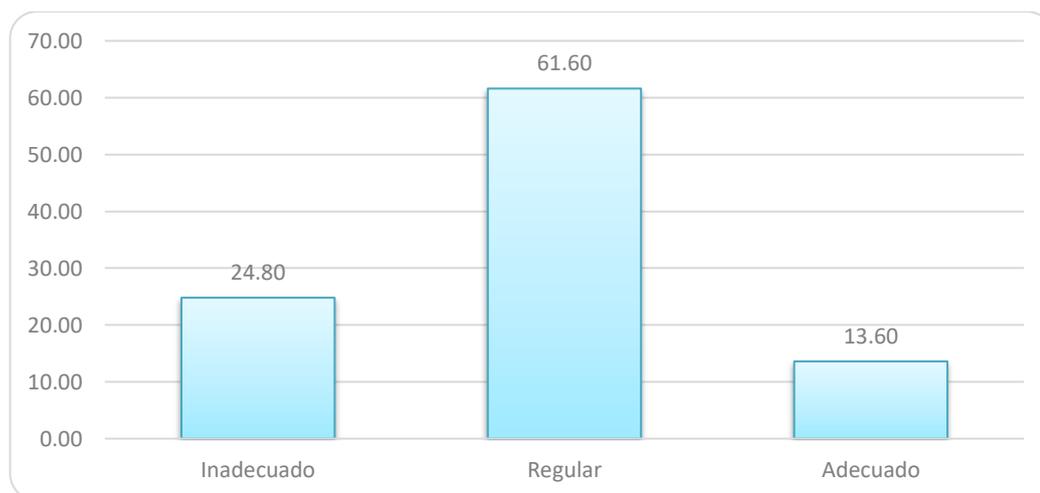
Tabla 5

*Planificación de la fuerza laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	31	24.80	24.80	24.80
<b>Regular</b>	77	61.60	61.60	86.40
<b>Adecuado</b>	17	13.60	13.60	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 6

*Planificación de la fuerza laboral*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 5 y figura 6, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que la planificación de la fuerza laboral nos muestra que el 61.60% considera que se encuentra en el nivel regular, el 24.80% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 13.60% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

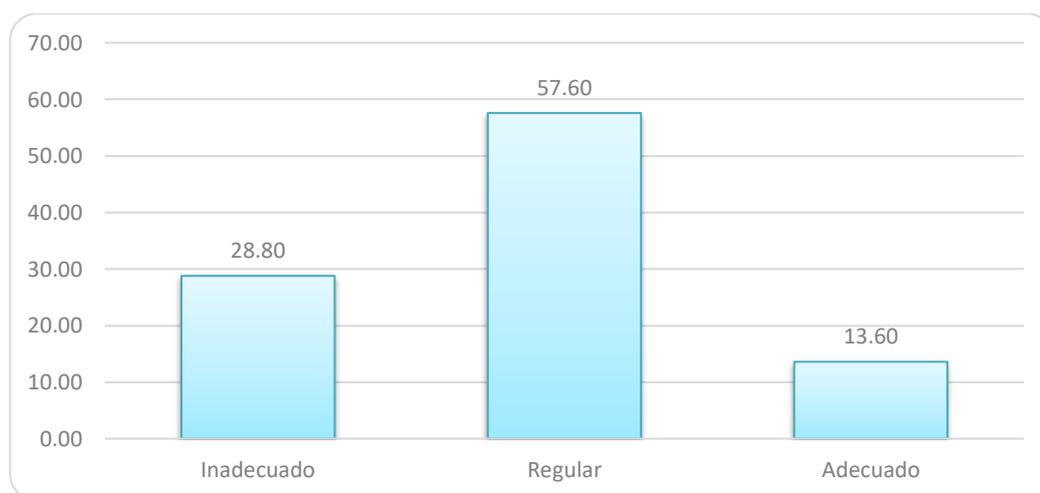
Tabla 6

*Reclutamiento y selección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	36	28.80	28.80	28.80
<b>Regular</b>	72	57.60	57.60	86.40
<b>Adecuado</b>	17	13.60	13.60	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 7

*Reclutamiento y selección*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 6 y figura 7, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que reclutamiento y selección nos muestra que el 57.60% considera que se encuentra en el nivel regular, el 28.80% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 13.60% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

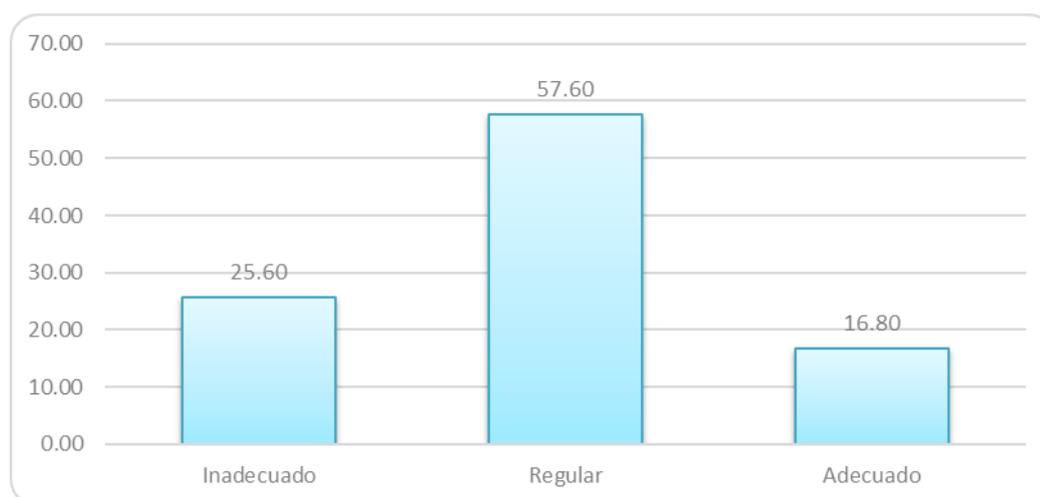
Tabla 7

*Retención de recursos humanos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	32	25.60	25.60	25.60
<b>Regular</b>	72	57.60	57.60	83.20
<b>Adecuado</b>	21	16.80	16.80	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 8

*Retención de recursos humanos*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 7 y figura 8, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que retención de recursos humanos nos muestra que el 57.60% considera que se encuentra en el nivel regular, el 25.60% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 16.80% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

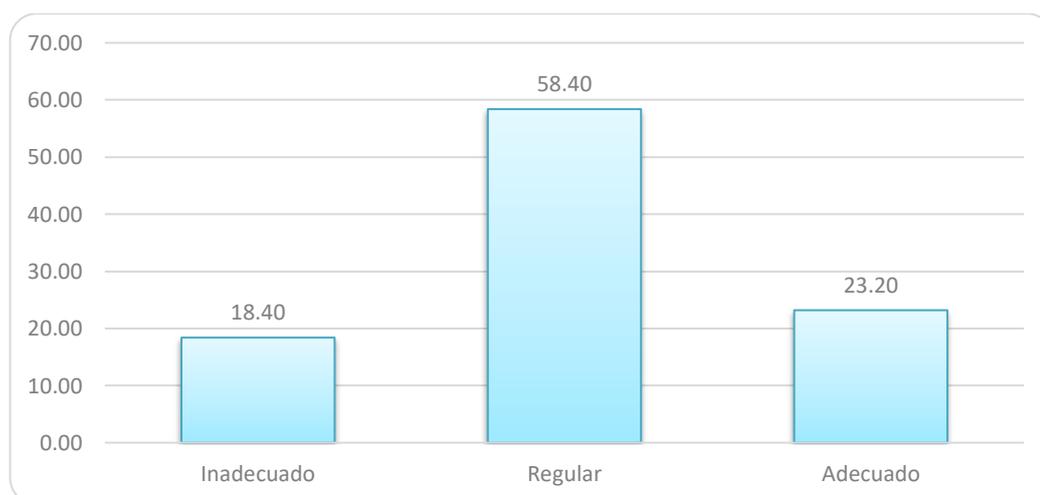
Tabla 8

*Gestión del talento*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	23	18.40	18.40	18.40
<b>Regular</b>	73	58.40	58.40	76.80
<b>Adecuado</b>	29	23.20	23.20	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 9

*Gestión del talento*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 8 y figura 9, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que en la gestión del talento nos muestra que el 58.40% considera que se encuentra en el nivel regular, el 23.20% se encuentra el nivel adecuado, y solo el 18.40% considera que se encuentra en el nivel inadecuado.

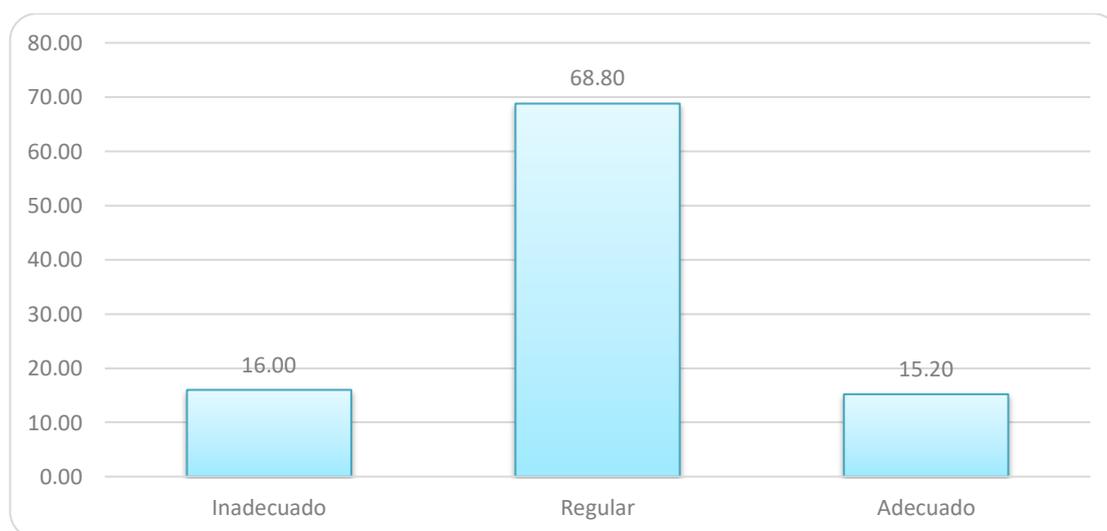
Tabla 9

*Desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	20	16.00	16.00	16.00
<b>Regular</b>	86	68.80	68.80	84.80
<b>Adecuado</b>	19	15.20	15.20	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 10

*Desempeño laboral*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 9 y figura 10, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que desempeño laboral nos muestra que el 68.80% considera que se encuentra en el nivel regular, el 16.00% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 15.20% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

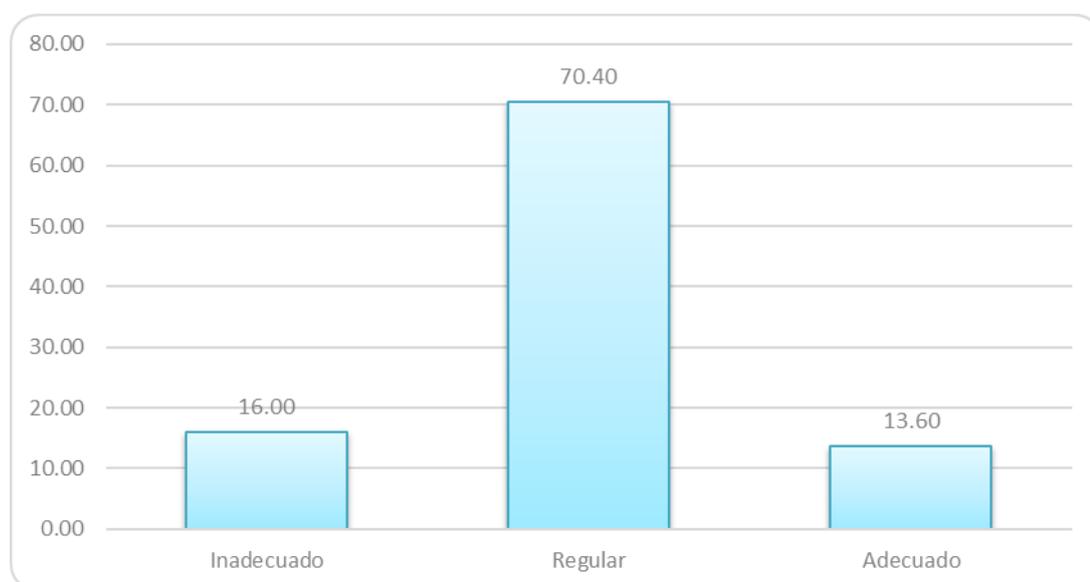
Tabla 10

*Cultura*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	20	16.00	16.00	16.00
<b>Regular</b>	88	70.40	70.40	86.40
<b>Adecuado</b>	17	13.60	13.60	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 11

*Cultura*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 10 y figura 11, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que cultura nos muestra que el 70.40% considera que se encuentra en el nivel regular, el 16.00% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 13.60% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

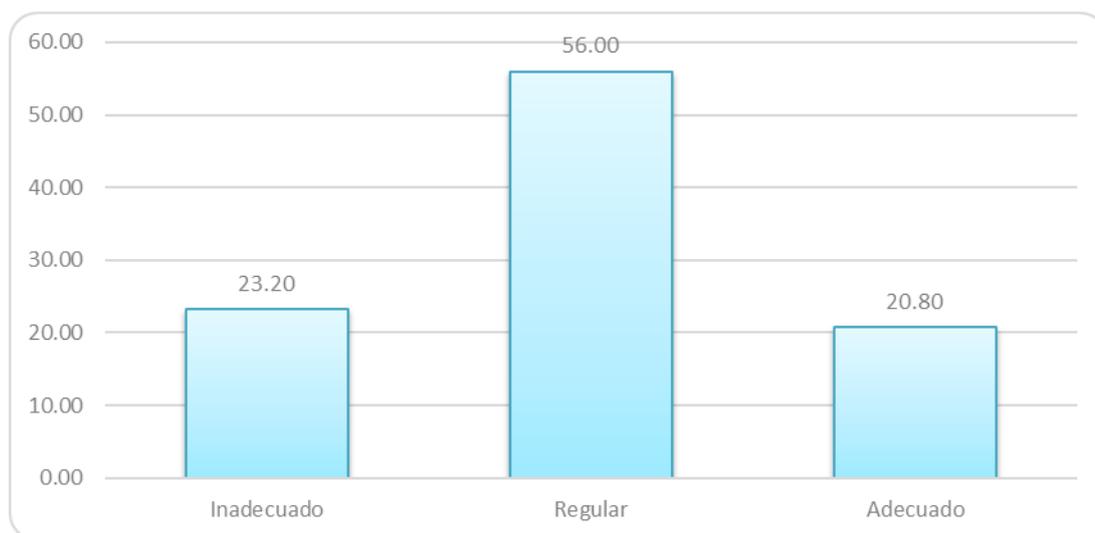
Tabla 11

*Los equipos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	29	23.20	23.20	23.20
<b>Regular</b>	70	56.00	56.00	79.20
<b>Adecuado</b>	26	20.80	20.80	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 12

*Los equipos*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 11 y figura 12, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que los equipos nos muestran que el 56.00% considera que se encuentra en el nivel regular, el 23.20% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 20.80% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

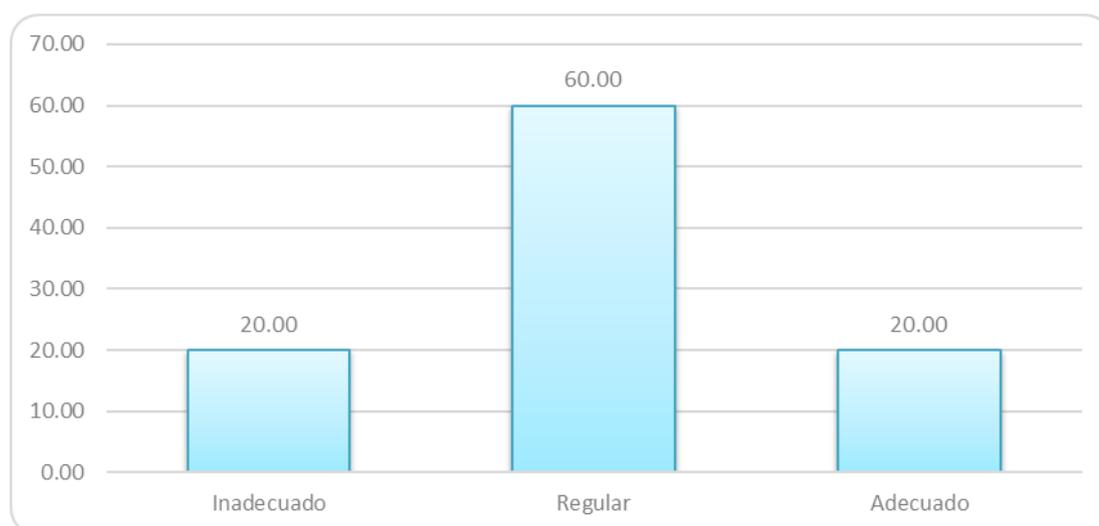
Tabla 12

*Aprendizaje*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	25	20.00	20.00	20.00
<b>Regular</b>	75	60.00	60.00	80.00
<b>Adecuado</b>	25	20.00	20.00	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 13

*Aprendizaje*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 12 y figura 13, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que Aprendizaje nos muestra que el 60.00% considera que se encuentra en el nivel regular, el 20.00% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 20.00% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

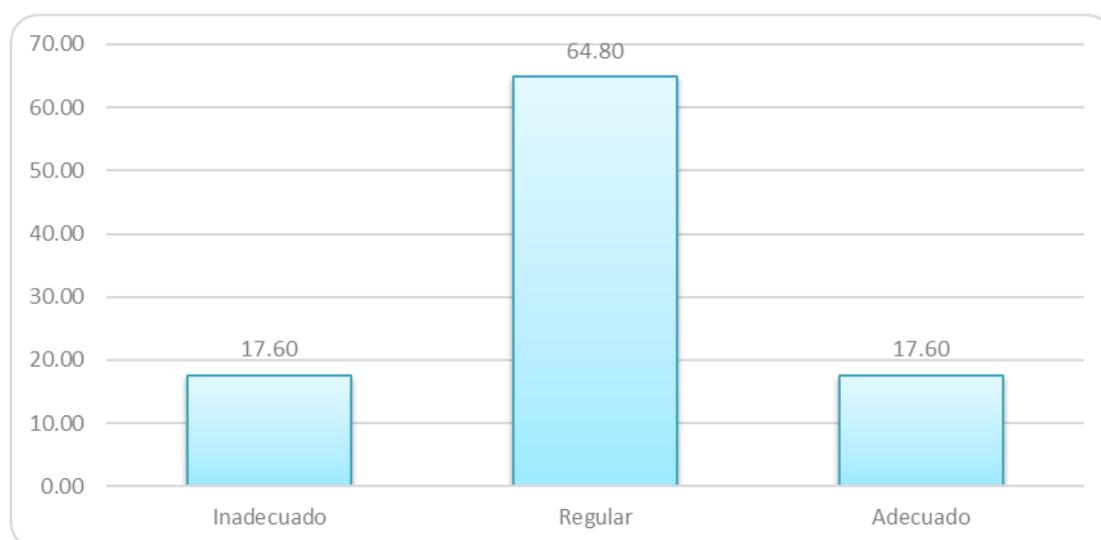
Tabla 13

*Recompensas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Inadecuado</b>	22	17.60	17.60	17.60
<b>Regular</b>	81	64.80	64.80	82.40
<b>Adecuado</b>	22	17.60	17.60	100.00
<b>TOTAL</b>	125	100	100	

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Figura 14

*Recompensas*

Nota: Datos obtenidos en la encuesta

Teniendo en cuenta los descriptivos que se aprecian en la tabla 13 y figura 14, representación de los resultados encontrados por la aplicación de los instrumentos a los 125 miembros de la muestra apreciamos que en las recompensas nos muestra que el 64.80% considera que se encuentra en el nivel regular, el 17.60% se encuentra el nivel inadecuado, y solo el 17.60% considera que se encuentra en el nivel adecuado.

## 12.2 Contrastación de hipótesis

### 12.2.1 Hipótesis general

#### Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

H<sub>i</sub>: Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H<sub>0</sub>: “Rho de Spearman = 0”

H<sub>i</sub>: “Rho de Spearman ≠ 0”

**Nivel de significancia o riesgo:** “Sig. ≤ 5%”

Estadístico de prueba: Al utilizar la escala Likert para realizar una encuesta, los datos obtenidos son de carácter ordinal, por lo que Spearman Rho corresponde como prueba para estos datos estadísticos.

## Estadístico de prueba

Tabla 14

*Matriz de correlaciones hipótesis general*

Variables	Gestión estratégica de recursos humanos	Desempeño laboral
Gestión estratégica de recursos humanos	<b>1</b>	<b>0.933</b>
Desempeño laboral	<b>0.933</b>	<b>1</b>

El valor de relación es diferente de 0

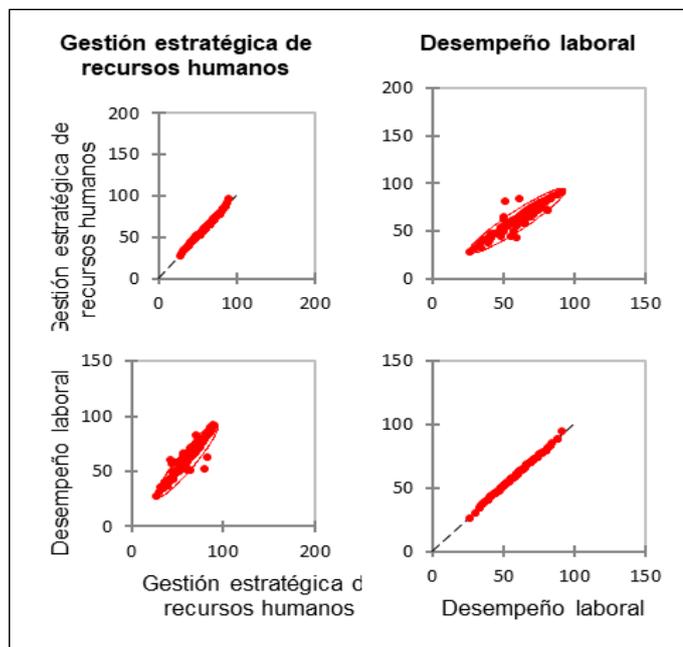
Valores-p (Rho de Spearman):

Variables	Gestión estratégica de recursos humanos	Desempeño laboral
Gestión estratégica de recursos humanos	<b>0</b>	<b>&lt; 0.0001</b>
Desempeño laboral	<b>&lt; 0.0001</b>	<b>0</b>

El p-valor es menor al propuesto de 5%

*Figura 15*

Correlograma



### Lectura del p-valor

Teniendo en cuenta la tabla 14 la lectura del p-valor es  $< 0.0001$  que se acerca más a cero y se aleja del máximo propuesto en el trabajo de investigación 5%.

### Decisión estadística

Luego de aplicar la fórmula Rho de Spearman, se puede observar que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.001, la cual es mucho menor que la significancia propuesta por la encuesta (0.05)

### Conclusión estadística

Esto demuestra que existe una correlación significativa. Se puede decir con certeza que, si se mejora la gestión estratégica de los recursos humanos, también se mejorará en la misma medida el desempeño laboral. Podemos ver que la relación encontrada es muy significativa y positiva (Rho Spearman = 0.933, significancia  $< 0.0001$ ) El nivel de relación entre variables es muy fuerte. Con estas conclusiones podemos afirmar que se cumplido el objetivo general de la investigación: Establecer la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

#### 12.2.2 Hipótesis específicas

Tabla 15

*Matriz de correlaciones hipótesis específicas*

Variables	Gestión estratégica de recursos humanos
Cultura	<b>0.829</b>
Los equipos	<b>0.777</b>
Aprendizaje	<b>0.812</b>

Recompensas **0.798**

Los valores de la rho de Spearman son diferentes de 0

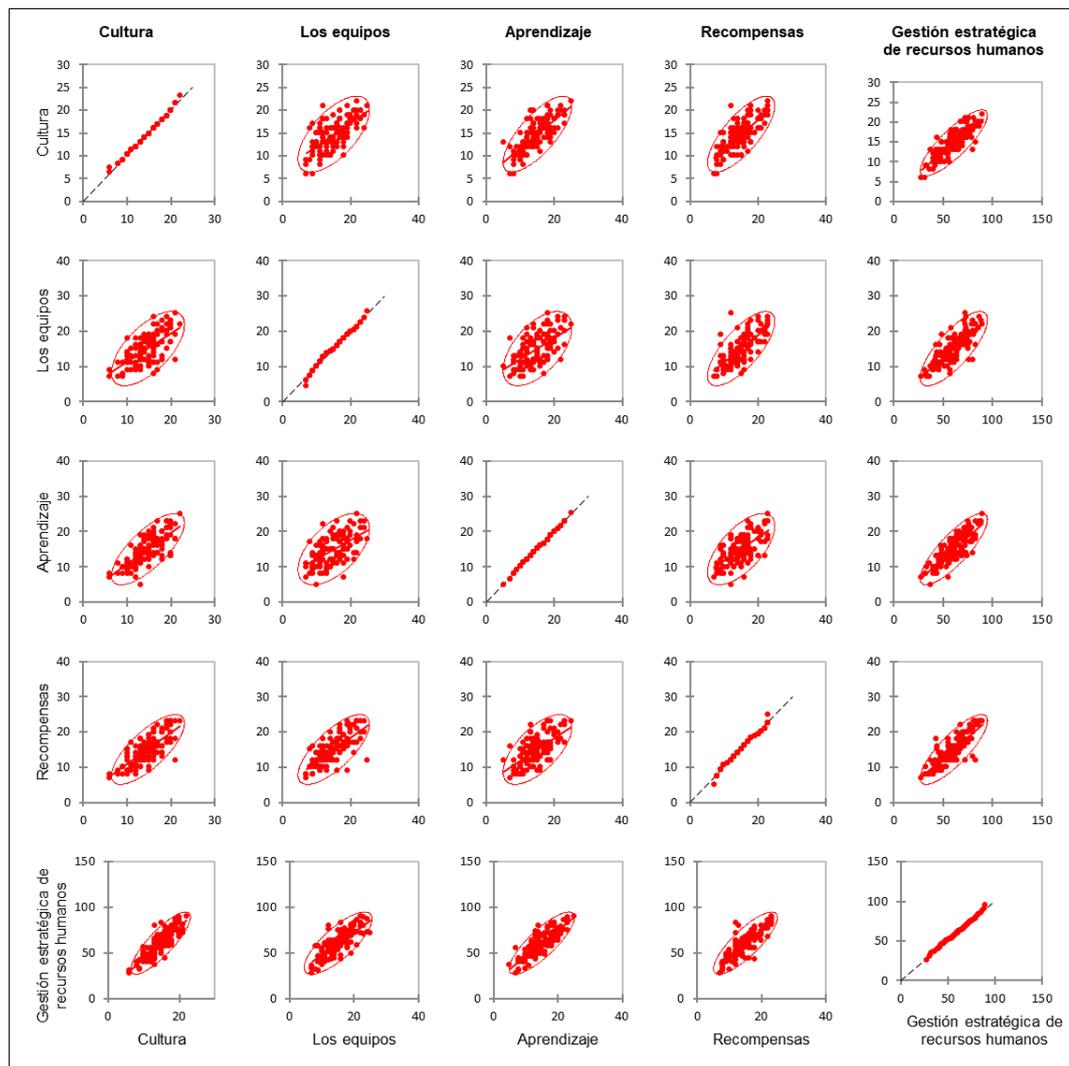
Valores-p (Rho de Spearman):

Variables	Gestión estratégica de recursos humanos
Cultura	< <b>0.0001</b>
Los equipos	< <b>0.0001</b>
Aprendizaje	< <b>0.0001</b>
Recompensas	< <b>0.0001</b>

El p-valor es menor al propuesto de 5%

Figura 16

*Correlograma hipótesis específicas*



### Hipótesis específica 1:

#### Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : No encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

H<sub>i</sub>: Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H<sub>0</sub>: “Rho de Spearman = 0”

H<sub>i</sub>: “Rho de Spearman  $\neq$  0”

**Nivel de significancia o riesgo:** “Sig.  $\leq$  5%”

Estadístico de prueba: Al utilizar la escala Likert para realizar una encuesta, los datos obtenidos son de carácter ordinal, por lo que Spearman Rho corresponde como prueba para estos datos estadísticos.

### **Estadístico de prueba**

Según la tabla 15 que nos presentan los valores de la Rho de Spearman nos indica que la relación entre la variable gestión estratégica de recursos humanos y la dimensión cultura es de 0.829.

### **Lectura del p-valor**

Teniendo en cuenta la tabla 14 la lectura del p-valor es  $< 0.0001$  que se acerca más a cero y se aleja del máximo propuesto en el trabajo de investigación 5%.

### **Decisión estadística**

Luego de aplicar la fórmula Rho de Spearman, se puede observar que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.001, la cual es mucho menor que la significancia propuesta por la encuesta (0.05)

### **Conclusión estadística**

Esto demuestra que existe una correlación significativa. Se puede decir con certeza que, si se mejora la gestión estratégica de los recursos humanos, también se mejorará en la misma medida la cultura. Podemos ver que la relación encontrada es muy significativa y positiva (Rho Spearman = 0.829, significancia <0.0001) El nivel de relación entre variables es muy fuerte. Con estas conclusiones podemos afirmar que se cumplido el objetivo general de la investigación: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **Planteamiento de la hipótesis**

H<sub>0</sub>: No encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

H<sub>i</sub>: Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H<sub>0</sub>: “Rho de Spearman = 0”

H<sub>i</sub>: “Rho de Spearman ≠ 0”

**Nivel de significancia o riesgo:** “Sig. ≤ 5%”

Estadístico de prueba: Al utilizar la escala Likert para realizar una encuesta, los datos obtenidos son de carácter ordinal, por lo que Spearman Rho corresponde como prueba para estos datos estadísticos.

### **Estadístico de prueba**

Según la tabla 15 que nos presentan los valores de la Rho de Spearman nos indica que la relación entre la variable gestión estratégica de recursos humanos y la dimensión cultura es de 0.777.

### **Lectura del p-valor**

Teniendo en cuenta la tabla 14 la lectura del p-valor es  $< 0.0001$  que se acerca más a cero y se aleja del máximo propuesto en el trabajo de investigación 5%.

### **Decisión estadística**

Luego de aplicar la fórmula Rho de Spearman, se puede observar que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.001, la cual es mucho menor que la significancia propuesta por la encuesta (0.05)

### **Conclusión estadística**

Esto demuestra que existe una correlación significativa. Se puede decir con certeza que, si se mejora la gestión estratégica de los recursos humanos, también se mejorará en la misma medida los equipos. Podemos ver que la relación encontrada es muy significativa y positiva (Rho Spearman = 0.777, significancia  $< 0.0001$ ) El nivel de relación entre variables es muy fuerte. Con estas conclusiones podemos afirmar que se cumplido el objetivo general de la investigación: Determinar la

relación la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **Planteamiento de la hipótesis**

H<sub>0</sub>: No encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

H<sub>i</sub>: Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

#### **Planteamiento de la hipótesis estadística**

H<sub>0</sub>: “Rho de Spearman = 0”

H<sub>i</sub>: “Rho de Spearman  $\neq$  0”

**Nivel de significancia o riesgo:** “Sig.  $\leq$  5%”

Estadístico de prueba: Al utilizar la escala Likert para realizar una encuesta, los datos obtenidos son de carácter ordinal, por lo que Spearman Rho corresponde como prueba para estos datos estadísticos.

#### **Estadístico de prueba**

Según la tabla 15 que nos presentan los valores de la Rho de Spearman nos indica que la relación entre la variable gestión estratégica de recursos humanos y la dimensión cultura es de 0.812.

#### **Lectura del p-valor**

Teniendo en cuenta la tabla 14 la lectura del p-valor es  $< 0.0001$  que se acerca más a cero y se aleja del máximo propuesto en el trabajo de investigación 5%.

#### **Decisión estadística**

Luego de aplicar la fórmula Rho de Spearman, se puede observar que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.001, la cual es mucho menor que la significancia propuesta por la encuesta (0.05)

#### **Conclusión estadística**

Esto demuestra que existe una correlación significativa. Se puede decir con certeza que, si se mejora la gestión estratégica de los recursos humanos, también se mejorará en la misma medida el aprendizaje. Podemos ver que la relación encontrada es muy significativa y positiva (Rho Spearman = 0.812, significancia  $< 0.0001$ ) El nivel de relación entre variables es muy fuerte. Con estas conclusiones podemos afirmar que se cumplido el objetivo general de la investigación: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

#### **Hipótesis específica 4:**

##### **Planteamiento de la hipótesis**

H<sub>0</sub>: No encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

$H_1$ : Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

Planteamiento de la hipótesis estadística

$H_0$ : “Rho de Spearman = 0”

$H_1$ : “Rho de Spearman  $\neq$  0”

**Nivel de significancia o riesgo:** “Sig.  $\leq$  5%”

Estadístico de prueba: Al utilizar la escala Likert para realizar una encuesta, los datos obtenidos son de carácter ordinal, por lo que Spearman Rho corresponde como prueba para estos datos estadísticos.

### **Estadístico de prueba**

Según la tabla 15 que nos presentan los valores de la Rho de Spearman nos indica que la relación entre la variable gestión estratégica de recursos humanos y la dimensión cultura es de 0.798.

### **Lectura del p-valor**

Teniendo en cuenta la tabla 14 la lectura del p-valor es  $< 0.0001$  que se acerca más a cero y se aleja del máximo propuesto en el trabajo de investigación 5%.

### **Decisión estadística**

Luego de aplicar la fórmula Rho de Spearman, se puede observar que la significancia de la prueba de hipótesis es menor a 0.001, la cual es mucho menor que la significancia propuesta por la encuesta (0.05)

### **Conclusión estadística**

Esto demuestra que existe una correlación significativa. Se puede decir con certeza que, si se mejora la gestión estratégica de los recursos humanos, también se mejorará en la misma medida las recompensas. Podemos ver que la relación encontrada es muy significativa y positiva (Rho Spearman = 0.798, significancia <0.0001) El nivel de relación entre variables es muy fuerte. Con estas conclusiones podemos afirmar que se cumplido el objetivo general de la investigación: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

### **12.3 Discusión de resultados**

Teniendo en cuenta el objetivo general: Establecer la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020, resultado conseguido cuando se probó la hipótesis cuando encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020. (0.933)

Y teniendo en cuenta la opinión de los autores utilizados en el marco teórico podemos decir que dados los tremendos cambios en el entorno social y organizacional donde la competencia en el mundo actual es más intensa que nunca, las organizaciones buscan atraer y, lo que es más importante, retener y desarrollar a sus empleados para los procesos actuales y futuros. Las organizaciones buscan

nuevo capital como capital humano, es decir, el capital humano es cualquier otro factor que incida en el crecimiento y la supervivencia.

La importancia del capital humano se ha expandido en todos los campos, por lo que la teoría moderna del crecimiento considera la acumulación de capital humano e incluso el capital humano como los factores que inciden en el desarrollo económico de la comunidad en cuestión. (Armstrong 2019)

Dado que el nuevo problema del capital humano en los recursos humanos es un problema estratégico de la organización, se está volviendo cada vez más en la organización y la sociedad.

En resumen, el capital humano juega un papel importante en la prosperidad de las personas, mejorando los niveles de vida y los ingresos, aumentando los conocimientos y habilidades, la capacidad, la producción, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Debido a los desarrollos recientes, la investigación futura en el campo del capital humano tiene dos objetivos, pero evaluar la brecha en el capital humano. En segundo lugar, el capital humano genera más productividad e ingresos. Dado que los empleados y el capital humano son confiscados en sus propias profesiones, en lugar de reembolsar su inversión en capital humano a través de salarios, beneficios y satisfacción laboral interna, dedican la mayor parte de sus recursos a la educación y capacitación de recursos humanos.

Dada la importancia de los recursos humanos en las organizaciones, este estudio investigó la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral. La gestión del conocimiento es un papel especial en Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Dado que los recursos humanos son el factor de producción más valioso y el activo más importante de cualquier organización y fuente de ventaja competitiva y causante de capacidades germinales de cualquier organización, una de las principales planificaciones organizacionales, la planificación de recursos humanos. (Vega & Nieves, 2016).

Un factor importante para la existencia de la planificación de los recursos humanos, la planificación para satisfacer las necesidades de habilidades, la educación y el desarrollo de los recursos humanos en última instancia. La forma más efectiva de lograr una ventaja competitiva en la institución a través de la mejora de sus empleados y en qué dirección es importante el desarrollo de los recursos humanos es mejorar los recursos humanos no se puede adquirir solo con capacitación técnica, sino también con múltiples formas de desarrollar el salario de los empleados, este importante componente de la gestión estratégica del ámbito de la gestión de recursos humanos será posible.

Una de las actividades más importantes y básicas con el fin de mantener los cambios positivos en la sociedad saludable y capacidad competitiva. Sistemas de mejora e innovación en recursos humanos con el fin de lograr los objetivos deseados y la institución. En cierto sentido, se podría decir que

el hombre de hoy ha sufrido olas de cambio, el mundo a medida que las olas del océano se convierten en olas cambia a cada momento a bordo de un barco que el mundo llamamos la mano de esa manera y a cualquier edad de la vida tan cambiante que no es humano. (Albizu & Landeta, 2013)

De los factores más importantes del desarrollo económico y social en diferentes momentos dependiendo del rol y efectividad de los recursos humanos porque los humanos, a diferencia de otros seres tan creativos y eficientes que pueden hacer su trabajo en términos cuantitativos y cualitativos promueven y desarrollan nuevos métodos para superar los problemas. La mano de obra entrenada y la habilidad pueden pertenecer al poder de su pensamiento y aprovechar al máximo sus recursos disponibles.

El hecho es que si las instituciones son personas creativas, trabajadores del conocimiento, reconocimiento de oportunidades y problemas, muchas de las oportunidades y situaciones a perder. Para el objetivo de la globalización o incluso permanecer en este nivel, la cría y el reemplazo de nuevas fuerzas para continuar el crecimiento y el desarrollo es esencial y el futuro pertenece a aquellos para los que el programa y la meta.

Dado que los recursos humanos, los recursos estratégicos para las organizaciones se encuentran entre las cuestiones más importantes y esenciales de la planificación estratégica y la planificación organizacional y los recursos humanos son de naturaleza estratégica. Los principales factores que condujeron a

un nuevo enfoque en la planificación estratégica de los recursos humanos y los cambios de procesos. El cambio tecnológico, social y económico interno y externo de los entornos de las organizaciones se enfrentan constantemente.

Si las organizaciones desean estos cambios deben ser consistentes con el enfoque integral y estratégico y considerar varios requisitos. En la actualidad, la fuente de competitividad organizacional, los recursos humanos calificados o los propios trabajadores del conocimiento. Sin un desempeño eficiente, muchas organizaciones carecen de la experiencia y las habilidades necesarias para poder proporcionar planes estratégicos de recursos humanos de manera efectiva.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman se estableció que el nivel de relación es muy alto ( $r= 0.933$ ) y con un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0.0001$ ); lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que si se mejora la gestión estratégica de recursos humanos en la municipalidad en la misma medida mejora el desempeño laboral cumpliendo con el objetivo general propuesta: Establecer la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
2. Se concluye que la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa en la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman se estableció que el nivel de relación es muy alto ( $r= 0.829$ ) y con un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0.0001$ ); lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que si se mejora la gestión estratégica de recursos humanos en la municipalidad en la misma medida mejora la cultura cumpliendo con el objetivo general propuesta: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
3. Se concluye que la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa en los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman se estableció que el nivel de

velación es muy alto ( $r= 0.777$ ) y con un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0.0001$ ); lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que si se mejora la gestión estratégica de recursos humanos en la municipalidad en la misma medida mejora los equipos cumpliendo con el objetivo general propuesta: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.

4. Se concluye que la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa en el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman se estableció que el nivel de velación es muy alto ( $r= 0.812$ ) y con un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0.0001$ ); lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que si se mejora la gestión estratégica de recursos humanos en la municipalidad en la misma medida mejora el aprendizaje cumpliendo con el objetivo general propuesta: Determinar la relación la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.
5. Se concluye que la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa en las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, utilizando el estadístico no paramétrico Rho de Spearman se estableció que el nivel de velación es muy alto ( $r= 0.798$ ) y con un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0.0001$ ); lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que si se mejora la gestión estratégica de recursos humanos en la municipalidad en la misma medida mejora las recompensas cumpliendo con el objetivo general propuesta: Determinar la

relación la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la  
Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda exponer y publicitar los resultados en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo para que se tomen las acciones correspondientes para mejorar la gestión estratégica de los recursos humanos para lograr mejorar el desempeño laboral para cumplir los objetivos institucionales.
2. Se sugiere adiestrar al recurso humano en los resultados de la investigación para mejorar su cultura organizacional y así poder mejorar su desempeño.
3. Si no se implementan los resultados encontrados y se mejoran los equipos no podrán trabajar de manera adecuada no logrando mejorar su desempeño en perjuicio de los pobladores que dependen del municipio.
4. Los resultados encontrados nos muestran que las variables estudiadas se encuentran en un nivel regular se recomienda implementar estos resultados para la mejora de ambas variables.
5. Se sugiere seguir estudiando con futuras investigaciones con los resultados obtenidos en la presente investigación para poder implementar un modelo de gestión estratégica de recursos humanos para poder seguir el estudio aquí concluido.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizu, E., & Landeta, J. (2013). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. España: Piramide.
- Aoun, L. (2017). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú.
- Bacal, R. (2018). *Performance Management* (2 ed.). USA: Briefcase.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human resource management* (8 ed.). USA: Pearson.
- Becerra, M., & Serrano, C. (2017). *Propuesta de modelo de gestión estratégica para agentes de viaje internacionales de la ciudad de Quito mediante la apertura de un nuevo destino turístico, Los Cayos de Villa Clara, Cuba*. Ecuador: Universidad de Especialidades Turísticas.
- Benites, J. (2015). *Funciones desempeñadas en el área de recursos humanos*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos* (2 ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). México: McGraw Hill.
- David, F. (2013). *Administración estratégica* (14 ed.). México: Pearson.

Gestión. (21 de 11 de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema.

Gestión. (17 de 09 de 2019). Los cinco factores más importantes para planificar las capacitaciones corporativas.

Ghiglione, A. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa)*. Tesis, Universidad nacional de la Pampa, Argentina.

González, M., Olivares, S., González, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los Recursos Humanos*. México: Grupo Editorial Patria.

Moreno, N. (2018). *Liderazgo responsable y desarrollo personal del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú.

Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional* (4 ed.). Colombia: ECOE.

Ramírez, L. (2016). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la administración central - MINSA, Jesús María, 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú.

Van Den, E. (2010). *Gestión y gerencia empresariales* (2 ed.). Colombia: ECOE.

Vega, L., & Nieves, A. (2016). *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo de los recursos humanos*. Cuba: Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya".

**ANEXOS**

**Anexo1: Matriz de consistencia**

**Título: La gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?</p>	<p>OG: Establecer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p>	<p>HG: Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p>	<p>V1: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>Recursos estratégicos Panificación de la fuerza laboral Reclutamiento y selección Retención de recursos humanos</p> <p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Cultura Los equipos Aprendizaje Recompensas</p>	<p>MÉTODO</p> <p>a) General: método científico b) Métodos específicos: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Correlacional</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Gestión estratégica de recursos humanos O2 = Desempeño laboral R = Relación de las variables</p> <p>POBLACIÓN: trabajadores de la Municipalidad de Chanchamayo (233)</p>
<p>PE ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de</p>	<p>OE Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de</p>	<p>HE Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y los equipos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de</p>		

<p>humanos y el aprendizaje en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020?</p>	<p>Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p>	<p>Chanchamayo en el año 2020.</p> <p>Encontramos una relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y las recompensas en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2020.</p>	<p>MUESTRA: 125 trabajadores</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Encuesta</p>
---	---	---	---

***Fuente:*** *Elaboración propia*

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Gestión estratégica de recursos humanos</b>	“La gestión de recursos humanos (HRM) se ocupa de todos los aspectos de cómo se emplean y gestionan las personas en las organizaciones. Abarca las actividades de HRM estratégicos, gestión del capital humano, gestión del conocimiento, responsabilidad social corporativa, desarrollo de la organización, recursos (planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y selección y gestión del talento), aprendizaje y desarrollo, desempeño y gestión de recompensas, relaciones con los empleados, bienestar de los empleados y provisión de servicios para empleados” (Armstrong, 2014).	Recursos estratégicos	Requisitos estratégicos Requisitos operativos Calidad de personal
		Planificación de la fuerza laboral	Número de trabajadores Habilidades Requisitos
		Reclutamiento y selección	Planes Capacitación Canales
		Retención de recursos humanos	Remuneración Inclusión Crecimiento Propuesta de valor
		Gestión del talento	Protocolos Desarrollo Capacitación Talento
<b>Desempeño laboral</b>	“Desempeño laboral es un proceso sistemático para la mejora de rendimiento de la organización mediante el desarrollo de la actuación de las personas y los equipos. Es un medio para obtener mejores resultados por entender y gestionar el desempeño laboral dentro de un marco acordado de los objetivos previstos, las normas y los requisitos de competencia” (Armstrong, 2019)	Cultura	Calidad Valer la pena Liderazgo
		Los equipos	Involucración Desempeño Información Productividad
		Aprendizaje	Participación Identificación Planificación Políticas
		Recompensas	Remuneración Recompensa Ingresos

### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE / DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	TÉCNICA E INSTRUMENTO		ESPECIFICACIONES DEL INSTRUMENTO		
		Selección de la (s) técnica (s) a utilizar:	Selección del (los) instrumento (s) a utilizar:	Título del instrumento:	Dirigido a:	Autor (a) del instrumento:
<b>V1: Gestión de recursos humanos</b>  <b>Definición conceptual:</b> La gestión de recursos humanos (HRM) se ocupa de todos los aspectos de cómo se emplean y gestionan las personas en las organizaciones. Abarca las actividades de HRM estratégicas, gestión del capital humano, gestión del conocimiento, responsabilidad social corporativa, desarrollo de la organización, recursos (planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y selección y gestión del talento), aprendizaje y desarrollo, desempeño y gestión de recompensas, relaciones con los empleados, bienestar de los empleados y provisión de servicios para empleados (Armstrong, 2014 p. 4).	Cualitativo	Cuestionario	Encuesta	Cuestionario de medición de la percepción de la gobernanza	Trabajadores públicos	
		Definición de la técnica (s) a utilizar:	Definición del instrumento (s) a utilizar:	Escala de medición a utilizar:	Modalidad de aplicación:	Adaptado (a) por:
		Recogida de información constituido por un conjunto de preguntas o ítems (cuestiones) que se consideran relevantes o adecuados para la obtención de datos sobre un rasgo, característica o dimensión, es decir, sobre una variable (del Río, 2013).	Modalidad de investigación destinada a la recogida de información no a través de pruebas, sino por medio de preguntas formuladas directamente a los sujetos (del Río, 2013).	Ordinal, Escala de medida en que sólo son verificables empíricamente la igualdad - desigualdad y el orden (del Río, 2013).	Individual	Propia
		Objetivo (s) de la (s) técnica (s) de investigación a utilizar:	Objetivo (s) de lo (s) instrumento(s) de investigación a utilizar:	Escala valorativa a utilizar:	Baremos de la variable / Dimensiones:	Tiempo de duración:
		Presentar como un formulario impreso que se utiliza para recoger información sobre un tema y con preguntas relevantes relacionadas con un objetivo concreto.	encuesta por muestreo, cuyo objetivo es obtener determinada información respecto a grandes grupos.	Escala de Likert	Buena, Regular, Mala	30 minutos.
<b>DIMENSIONES</b>				<b>Leyenda / Descripción de la valoración:</b>	<b>Método y valor de validez:</b>	<b>Método y valor de confiabilidad:</b>
A. Recursos estratégicos B. Planificación de la fuerza laboral C. Reclutamiento y selección D. Retención de recursos humanos E. Gestión del talento				5. Siempre, 4. Casi siempre, 3.A Veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca	Constructo	Consistencia interna
				<b>No. de ITEMS DE VARIABLES</b>	<b>No. de TEMS DIMENSIONES</b>	<b>No. de ITEMS INDICADORES</b>
				20	4	1 a 2

VARIABLE / DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	TÉCNICA E INSTRUMENTO		ESPECIFICACIONES DEL INSTRUMENTO		
		Selección de la (s) técnica (s) a utilizar:	Selección del (los) instrumento (s) a utilizar:	Título del instrumento:	Dirigido a:	Autor (a) del instrumento:
<b>V2: Desempeño laboral</b>  <b>Definición conceptual:</b> Desempeño laboral es un proceso sistemático para la mejora de rendimiento de la organización mediante el desarrollo de la actuación de las personas y los equipos. Es un medio para obtener mejores resultados por entender y gestionar el desempeño laboral dentro de un marco acordado de los objetivos previstos, las normas y los requisitos de competencia (Armstrong 2009 p.9-10).	Cualitativo	Cuestionario	Encuesta	Cuestionario de medición de la percepción del desempeño laboral	Trabajadores públicos	
		Definición de la técnica (s) a utilizar:	Definición del instrumento (s) a utilizar:	Escala de medición a utilizar:	Modalidad de aplicación:	Adaptado (a) por:
		Recogida de información constituido por un conjunto de preguntas o ítems (cuestiones) que se consideran relevantes o adecuados para la obtención de datos sobre un rasgo, característica o dimensión, es decir, sobre una variable (del Río, 2013).	Modalidad de investigación destinada a la recogida de información no a través de pruebas, sino por medio de preguntas formuladas directamente a los sujetos (del Río, 2013).	Ordinal, Escala de medida en que sólo son verificables empíricamente la igualdad - desigualdad y el orden (del Río, 2013).	Individual	Propia
		Objetivo (s) de la (s) técnica (s) de investigación a utilizar:	Objetivo (s) de lo (s) instrumento(s) de investigación a utilizar:	Escala valorativa a utilizar:	Baremos de la variable / Dimensiones:	Tiempo de duración:
		Presentar como un formulario impreso que se utiliza para recoger información sobre un tema y con preguntas relevantes relacionadas con un objetivo concreto.	encuesta por muestreo, cuyo objetivo es obtener determinada información respecto a grandes grupos.	Escala de Likert	Buena, Regular, Mala	30 minutos.
<b>DIMENSIONES</b>				<b>Leyenda / Descripción de la valoración:</b>	<b>Método y valor de validez:</b>	<b>Método y valor de confiabilidad:</b>
A. Cultura B. Los equipos C. Aprendizaje D. Recompensas				5. Siempre, 4. Casi siempre, 3.A Veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca	Criterio de expertos	Consistencia interna
				<b>No. de ITEMS DE VARIABLES</b>	<b>No. de TEMS DIMENSIONES</b>	<b>No. de ITEMS INDICADORES</b>
				20	5	4 a 5

## Anexo 4: Instrumento de la investigación

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA DETERMINAR LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

#### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo a continuación, le presentamos un conjunto de preguntas para conocer su punto de vista, respecto a la motivación laboral que se desarrolla en la oficina donde Ud. labora. Gracias por su apoyo.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Nº	Recursos estratégicos	1	2	3	4	5
1	Se adecuan los recursos humanos a los requisitos estratégicos en la institución					
2	Se adecuan los recursos humanos a los requisitos operacionales en la institución					
3	Se garantiza en la institución el número y la calidad de personal que se requiere					
4	Se promueve a las personas por su cultura y capacidad para la institución					
	<b>Planificación de la fuerza laboral</b>					
5	Se tiene el número adecuado de trabajadores en la institución					
6	Se planifica las habilidades que necesita el personal en cada área de la institución					
7	Se tienen establecidas los principales requisitos que necesita un trabajador en la institución					
8	Se tiene actualizado el cuadro de asignación de personal					
	<b>Reclutamiento y selección</b>					
9	La institución tiene planes detallados de reclutamiento					
10	Se proporciona personal capacitado en cada área de trabajo					
11	La institución tiene canales adecuados de reclutamiento					
12	Las personas externas a la institución quieren trabajar en ella					
	<b>Retención de recursos humanos</b>					
13	La remuneración de sus compañeros de trabajo es la adecuada					
14	La institución respeta la diversidad y la inclusión de las personas					
15	LA institución brinda un crecimiento personal y profesional a sus trabajadores					
16	La institución tiene una propuesta de valor para sus empleados					
	<b>Gestión del talento</b>					
17	Se tiene estrategias y protocolos de atracción sistemática para atraer nuevo talento hacia la institución					
18	Se tiene un sistema de desarrollo y retención de personal adecuado					
19	Se promueve y capacita la personal con alto potencial de trabajo					
20	Se gestiona el talento de manera adecuada					

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo a continuación, le presentamos un conjunto de preguntas para conocer su punto de vista, respecto al Desempeño Laboral del personal administrativo de la oficina donde Ud. labora. Gracias por su apoyo.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

	<b>CULTURA</b>	1	2	3	4	5
1	Hay una cultura de calidad en su área.					
2	Todos los que trabajan en el área comparten una sola cultura.					
3	Siente que vale la pena hacer el trabajo que hace.					
4	La gerencia le comunica que esperan de su trabajo					
5	Existe un liderazgo fuerte de parte de sus superiores.					
	<b>EQUIPOS</b>					
6	Todos los miembros del área se involucran con el trabajo.					
7	Se identifican los factores claves que impulsan el desempeño del área.					
8	Se proporciona información de cómo rinden los equipos de trabajo del área.					
9	Se comunica la información de cómo va el avance de los objetivos del área.					
10	Tienen un sistema de medir la productividad de los equipos de trabajo.					
	<b>APRENDIZAJE</b>					
11	Se propicia que participe en otras áreas de la institución.					
12	El área identifica las necesidades de aprendizaje de su área.					
13	La institución planifica las actividades de aprendizaje del área.					
14	La institución promueve el auto aprendizaje de su área.					
15	La institución tiene una adecuada política de capacitación del personal.					
	<b>RECOMPENSAS</b>					
16	La remuneración que percibo responde a las funciones que realizo					
17	Estoy satisfecho con la remuneración actual que percibo.					
18	La institución da recompensas cuando se realiza un buen trabajo.					
19	Los ingresos que percibo cubren mis necesidades y las de mi familia.					
20	Las recompensas que dan son atractivas en comparación a otras instituciones.					

## Anexo 5: Datos, validez y confiabilidad

	Gestión estratégica de recursos humanos																			
	Recursos estratégicos				Planificación de la fuerza laboral				Reclutamiento y selección				Retención de recursos humanos				Gestión del talento			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	4	1
2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2
3	1	2	1	4	2	2	1	1	1	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	2
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3
5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3
6	4	3	1	4	3	1	4	4	4	1	5	4	2	2	5	5	4	4	4	3
7	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	4	3	2
9	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
10	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	1	3	5	3	3	4	4	3
11	2	4	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	1

12	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2	2
13	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5
14	4	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	5	2	5	3	4	3
15	1	3	2	5	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	4	4	5	2	3
16	4	2	5	3	3	5	5	5	1	4	1	1	4	4	4	4	5	5	5	3
17	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3
18	4	1	5	1	3	5	5	5	5	4	1	5	2	4	3	3	4	5	4	3
19	2	1	5	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	1	1	1
20	5	2	5	4	2	3	5	1	1	5	3	5	5	5	3	5	4	1	5	2
21	1	1	1	3	1	5	4	4	4	1	2	4	1	5	5	5	5	4	1	1
22	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	5	4	3	1
23	3	4	3	3	3	3	1	2	4	2	2	3	3	1	2	2	4	4	4	2
24	2	3	2	1	4	3	3	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	1
25	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3
26	2	4	4	2	3	3	5	3	5	4	3	4	3	2	2	1	5	5	4	5
27	2	4	2	1	2	3	4	4	1	2	2	1	4	2	5	2	2	2	2	2
28	3	5	5	3	3	3	1	5	2	3	3	3	5	2	4	2	4	4	4	3
29	4	2	2	4	5	3	3	2	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4
30	4	4	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2

31	2	5	3	3	3	5	2	5	4	3	5	3	2	5	4	2	4	3	3	3
32	3	5	5	2	3	5	2	4	4	4	2	4	5	2	3	5	5	4	4	3
33	5	2	1	3	3	3	3	4	4	1	1	2	4	1	4	2	2	3	4	3
34	4	5	1	4	1	3	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	4
35	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	2	2	1	1	5	2	2	3	3	4
36	3	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	5	2	3
37	3	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	5	3	3	3	4	1	2	5
38	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	3
39	3	3	4	4	2	3	3	5	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	5	3
40	2	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	5	5	5	2
41	2	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	3	2
42	3	5	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	1	2
43	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	1	5	4	4	4	3	1	2	4	2
44	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	5	3	5	2	2	2	4	3
45	5	3	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	5	4	3	2	4	2	4	2
46	3	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	5	5	3	4	5	2	2	5	3
47	4	4	5	2	3	5	3	5	4	5	3	5	1	4	2	1	5	5	5	4
48	2	4	5	3	5	5	2	5	5	4	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4
49	2	2	2	1	1	2	5	1	3	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2	1

50	5	4	1	3	1	4	3	3	5	2	2	2	3	5	4	1	1	3	5	1
51	4	4	3	4	5	4	1	5	5	3	3	3	3	5	3	4	2	4	4	3
52	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	2	5	2	5	4	5
53	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5
54	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	4
55	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
56	2	4	2	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	4	3	2	1	2	2	2
57	3	4	2	4	3	3	2	2	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5
58	3	5	4	5	2	5	1	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	2	3
59	3	4	4	3	5	5	1	2	5	3	5	5	2	5	2	2	3	3	5	5
60	3	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	4	5	5	2	5
61	3	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5
62	1	4	5	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
63	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	3	4	3
64	1	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	5	2	4
65	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	5	5	2	2	1	4
66	5	5	4	5	5	4	1	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	2	4
67	2	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	5	2	3
68	3	2	4	2	2	4	5	3	3	2	5	4	3	2	3	2	4	4	4	3

69	1	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	5	3	3	2	5	5	4	3	2
70	3	3	5	3	3	3	5	4	2	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	5
71	5	5	4	5	5	1	2	5	5	5	5	2	3	4	5	5	3	3	5	3
72	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
73	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	2
74	4	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3
75	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	5	5	4	5	1	1	1	2
76	3	2	3	2	2	3	5	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4
77	3	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2	4	1	3	3	2	4	2	4	3
78	5	5	2	1	5	2	3	3	5	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3
79	3	4	5	5	2	3	2	5	5	2	3	5	2	4	2	2	5	5	5	1
80	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
81	5	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	1	2	2	1
82	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	5	2	2	1
83	3	2	5	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	5	2	2	4	3
84	1	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	2	2	2	3
85	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4	4	2	3	2	5	5	3	4
86	2	5	5	3	3	2	5	5	5	3	2	5	3	4	3	4	5	3	5	2
87	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	2	3	1

88	4	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3
89	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3
90	3	5	5	2	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	3
91	1	4	4	1	1	3	2	1	1	1	1	5	2	4	2	5	1	1	1	1
92	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3
93	1	4	2	5	1	5	3	5	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	4
94	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3
95	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3
96	3	1	4	4	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	3	3
97	2	4	3	4	2	1	3	5	2	2	3	1	3	2	2	2	3	5	2	3
98	3	4	5	1	3	2	2	4	3	2	3	3	1	4	1	1	3	4	4	3
99	2	3	4	4	2	3	2	2	2	5	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4
100	1	1	1	4	4	5	5	4	5	3	1	2	4	4	3	3	4	3	3	2
101	3	3	3	3	2	3	5	4	5	5	2	3	1	2	3	5	2	5	3	2
102	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2	1	5	2	2	4
103	3	4	5	3	2	2	4	4	4	3	3	5	1	5	5	2	2	2	4	3
104	2	5	5	2	5	2	2	4	2	4	4	5	2	5	3	4	3	3	4	1
105	5	2	4	3	3	2	4	5	2	3	3	3	5	2	2	2	5	5	4	4
106	3	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4	3	5	5	5

107	3	3	5	3	5	5	2	4	5	1	5	3	5	1	5	3	5	5	4	4
108	3	5	5	5	3	5	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	2	4	4	5
109	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5
110	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5
111	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	3	4	1
112	2	3	4	2	4	4	2	4	3	1	5	2	4	2	4	4	3	2	2	5
113	1	2	2	5	5	4	5	5	3	4	2	3	5	2	4	4	5	2	2	5
114	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	4	3
115	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	3
116	3	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	2	3	5	3	5	4
117	1	4	5	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	3	3
118	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	4	3	2
119	1	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	5	2
120	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	5	5	2	3	2	1
121	5	5	4	5	5	4	1	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	3	5	3
122	2	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	5	2
123	3	2	4	2	2	4	5	3	3	2	5	4	3	2	3	2	4	4	4	3
124	1	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	5	3	3	2	5	5	4	4	2
125	3	3	5	3	3	3	5	4	2	3	3	5	5	2	2	3	3	4	5	2

126	5	5	4	5	5	1	2	5	5	5	5	2	3	4	5	5	3	3	3	2
127	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2
128	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	3	5	3	4
129	4	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	4	1	2	2	3	2	4
130	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	5	5	4	5	1	4	1	2
116	3	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2
117	2	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2
118	2	1	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3
119	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
120	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2
121	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2
122	1	3	5	5	1	5	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	3	4	5	1
123	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2
124	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	2	5	3	4	3
125	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3

---

Confiabilidad  
V1 0.882

---

---

	Desempeño laboral																			
	Cultura					Los equipos					Aprendizaje					Recompensas				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	4	3	1
2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1
3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
5	2	3	2	5	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	2	5	5	4	4	2
6	4	3	1	4	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
8	4	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
10	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4
11	3	3	1	1	5	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
13	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3

15	4	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	1	2	5	5	5	1	2
16	5	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	1	1	4	5
19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3
20	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	2	5	5
21	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	4
22	4	1	5	1	5	1	1	1	4	4	1	5	5	1	1	5	5	4	1	1
23	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	1	1	2	4	2	2	2	3
25	2	4	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	5	2	4	1
26	2	5	2	2	4	5	3	3	3	5	1	5	3	2	4	2	3	2	5	5
27	4	2	5	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2
28	2	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	5	4	5	3	2	2	4	5	2
29	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	4	3	1
30	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	4	2
31	2	3	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	2	4	4	3	2	3	4	4
32	5	2	5	5	3	2	2	3	5	5	2	3	3	2	3	5	5	3	5	2
33	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2

34	3	2	2	3	2	2	5	2	5	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	3
35	4	4	3	1	3	4	1	3	2	2	3	2	4	2	3	5	3	1	4	2
36	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3
37	2	5	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	1	3	3
38	4	3	3	3	1	4	4	4	3	2	2	4	3	5	3	3	3	3	3	2
39	3	2	2	5	3	5	2	2	3	5	4	2	2	2	2	4	5	4	3	2
40	2	3	2	5	3	4	4	2	4	4	3	5	1	4	3	5	3	2	2	4
41	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
42	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	2	3	3	3	3	2	5	1	1	4	3	3	4	3	1	1	5	2
44	2	2	3	4	3	4	3	5	2	1	5	2	2	3	3	2	1	5	4	3
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	2	4	2	3	3	2
46	2	3	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	2	2	3	4	5	4	4	2
47	2	4	4	4	5	4	1	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	2
48	2	3	5	5	2	3	5	3	4	4	4	3	5	2	3	5	5	3	5	4
49	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2
50	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2
51	4	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	1
52	2	5	3	4	2	4	5	3	5	5	2	3	5	5	2	4	5	5	5	2

53	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5
54	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	3	1
55	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	5	2	2	2	2	3	2	2
56	3	2	4	2	2	3	1	2	2	1	2	1	5	1	2	3	2	2	2	3
57	2	4	4	2	2	5	2	5	3	4	2	3	1	3	3	3	3	2	4	4
58	2	3	5	5	2	2	5	3	5	5	2	3	3	3	5	4	1	5	4	3
59	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	2	2	2	4	4	3	5	4	1	4
60	5	2	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3
61	4	5	5	2	3	5	2	5	5	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4
62	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1
63	2	2	3	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
65	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	2	2	5	3	3	4	2	4	4	2
66	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	4
67	3	3	3	5	2	2	2	1	2	1	3	4	5	3	2	2	4	3	3	3
68	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	2	3	4	5	5	2	3	3	2	2
69	3	3	4	1	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	4	5	2
70	2	2	3	5	5	5	2	3	4	5	2	3	4	3	5	4	1	5	4	3
71	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	1

72	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2
73	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	4
74	1	2	2	2	4	1	5	2	2	1	2	2	5	4	3	1	1	1	1	5
75	4	2	2	3	1	4	3	1	5	5	1	1	2	1	2	5	2	2	5	2
76	2	1	2	3	3	4	4	5	1	1	2	3	4	1	1	3	3	4	4	3
77	2	4	2	3	2	5	2	2	2	2	3	5	3	1	3	2	2	4	4	4
78	1	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2
79	5	2	5	1	1	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
80	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2
81	2	3	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1
82	1	5	2	4	1	2	3	1	3	1	2	2	5	3	4	2	2	1	3	2
83	2	3	3	4	2	3	3	2	3	1	1	4	5	4	4	4	2	2	2	2
84	3	3	4	4	3	1	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2
85	3	2	2	4	3	4	5	4	3	1	3	5	4	4	3	2	3	3	4	4
86	4	2	5	3	2	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	1	5	4	3
87	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	1
88	3	2	3	1	1	3	4	1	1	2	2	2	5	1	1	4	3	1	3	3
89	4	4	3	4	3	1	2	2	5	2	2	3	3	4	4	2	1	4	1	5
90	4	3	4	3	3	5	2	2	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3

91	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	2	1	1	4	2	1	3	2
92	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	4	1	1	3	1	4	1	1	4	3
93	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	2	3	3	2	4
94	2	4	3	2	2	2	3	3	1	4	1	4	1	2	3	2	5	2	2	1
95	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	4	3	3	1	3
96	3	2	3	1	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2
97	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	5	2
98	3	2	3	1	1	4	5	2	4	3	3	3	1	2	2	2	3	5	2	3
99	2	3	5	3	1	1	5	2	3	3	1	5	2	2	2	2	4	4	4	2
100	2	3	3	3	2	3	5	2	4	4	2	4	1	4	2	5	2	5	2	1
101	2	1	5	5	5	2	2	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	2
102	3	3	2	2	3	2	5	3	3	2	2	2	5	1	5	5	3	2	3	1
103	2	4	2	3	2	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	5	2	2	3
104	4	3	3	3	4	3	2	5	4	2	2	4	2	4	2	5	2	2	5	3
105	3	5	2	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	2	5	5	1
106	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	2	5	4	4	4	5	4
107	4	5	5	5	2	2	1	3	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4
108	4	5	5	5	2	3	2	5	5	4	3	5	2	4	4	5	4	5	5	4
109	5	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5

110	4	3	5	5	3	5	2	5	4	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5
111	5	5	1	5	1	2	1	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3
112	5	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2
113	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	1	2	2	5	5	2	3	5
114	4	2	4	5	4	2	5	3	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	2
115	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	1	2	3
116	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
117	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	1	1	2	4	2	2	2	5
118	2	4	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	5	3	2	5
119	2	5	2	2	4	5	3	3	3	5	1	5	3	2	4	2	3	1	2	1
120	4	2	5	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	5	2	2	2	3	3	2
121	2	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	5	4	5	3	2	2	3	2	3
122	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	2	3	4
123	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	3	3	3
124	2	3	5	5	2	3	3	3	3	4	3	5	2	4	4	3	2	3	5	3
125	5	2	5	5	3	2	2	3	5	5	2	3	3	2	3	5	5	4	4	4
126	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	5	5
127	3	2	2	3	2	2	5	2	5	1	1	4	2	2	3	2	2	1	2	2
128	4	4	3	1	3	4	1	3	2	2	3	2	4	2	3	5	3	3	3	3

129	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4
130	2	5	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	5	3	4
116	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2
117	3	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
118	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4
119	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5
120	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
121	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5
122	4	1	2	4	3	5	4	4	4	4	1	5	5	1	4	5	5	4	1	4
123	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
124	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	1	1	4	3	1	1	4	4	3
125	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4

---

Confiabilidad  
V1

---

0.879

---

DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	DY1	DY2	DY3	DY4	V1	V2
6	4	7	6	9	9	8	8	10	32	35
8	7	6	11	8	11	9	10	11	40	41
8	6	11	11	13	12	11	14	14	49	51
8	11	13	16	14	16	17	17	16	62	66
12	8	12	16	16	16	14	20	20	64	70
12	12	14	14	15	15	18	20	19	67	72
17	18	18	18	16	19	24	23	23	87	89
11	11	11	14	12	14	18	15	15	59	62
18	15	19	19	19	22	22	25	23	90	92
17	16	14	12	14	20	21	14	17	73	72
10	5	5	6	11	13	10	5	12	37	40
8	8	9	9	9	10	13	9	9	43	41
14	14	15	14	17	18	20	20	20	74	78
14	12	10	13	15	18	17	17	16	64	68
11	9	10	11	14	13	14	15	18	55	60
14	18	7	16	18	16	24	21	20	73	81
10	15	14	16	16	18	17	20	20	71	75
11	18	15	12	16	21	25	18	12	72	76
9	11	11	10	6	12	16	11	9	47	48
16	11	14	18	12	20	23	21	18	71	82
6	14	11	16	11	18	21	12	14	58	65
10	4	7	10	13	16	11	13	16	44	56
13	9	11	8	14	13	12	14	13	55	52
8	11	9	10	10	10	14	10	13	48	47
12	13	11	11	13	13	16	13	15	60	57
12	14	16	8	19	15	19	15	17	69	66
9	13	6	13	8	15	11	13	10	49	49
16	12	11	13	15	15	16	19	15	67	65
12	13	14	13	16	16	16	18	15	68	65
14	8	10	11	10	13	12	14	10	53	49
13	15	15	13	13	17	16	18	16	69	67

15	14	14	15	16	20	17	13	20	74	70
11	13	8	11	12	14	12	14	13	55	53
14	7	10	11	11	12	15	12	12	53	51
11	13	12	9	12	15	12	14	15	57	56
10	12	12	9	12	12	13	15	13	55	53
13	9	12	14	12	14	15	15	15	60	59
14	12	11	14	13	14	17	17	14	64	62
14	13	13	11	13	15	17	12	18	64	62
14	12	13	11	17	15	18	16	16	67	65
7	9	7	8	9	8	11	8	9	40	36
10	7	6	12	7	12	10	10	10	42	42
11	10	12	15	9	14	14	15	12	57	55
10	15	9	15	11	14	15	15	15	60	59
13	10	11	14	12	15	12	18	14	60	59
14	14	13	17	12	15	18	15	19	70	67
15	16	17	8	19	19	15	21	17	75	72
14	17	15	15	16	17	19	17	22	77	75
7	9	8	9	7	10	9	10	8	40	37
13	11	11	13	10	16	11	16	13	58	56
15	15	14	15	13	16	19	18	17	72	70
14	18	16	15	16	16	22	17	21	79	76
17	20	16	18	18	20	23	23	23	89	89
9	10	9	7	11	12	9	13	10	46	44
9	10	8	10	9	12	10	12	11	46	45
12	6	9	12	7	13	9	11	12	46	45
13	10	15	10	14	14	19	12	16	62	61
17	12	14	16	13	17	20	16	17	72	70
14	13	18	11	16	17	22	14	17	72	70
16	16	15	15	17	19	19	21	18	79	77
17	17	16	13	20	19	22	18	23	83	82
11	6	6	8	9	12	9	9	8	40	38
10	8	7	7	12	11	13	8	10	44	42

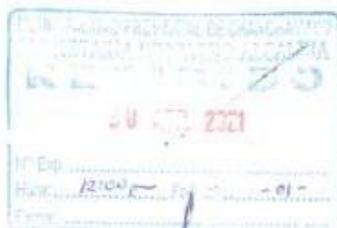
9	13	9	6	14	13	12	12	12	51	49
13	12	11	17	9	18	12	15	16	62	61
19	15	15	18	16	20	22	19	23	83	84
11	12	13	9	12	16	8	17	15	57	56
11	14	14	10	15	16	15	19	12	64	62
13	13	17	13	14	16	16	19	16	70	67
14	15	13	12	18	17	19	17	17	72	70
19	13	17	17	14	18	23	18	20	80	79
5	7	4	5	10	6	9	8	8	31	31
9	9	6	7	11	9	11	10	10	42	40
12	9	9	9	9	11	11	16	9	48	47
13	10	8	19	5	12	18	7	16	55	53
10	12	12	9	12	11	15	11	17	55	54
11	14	13	9	13	13	13	15	16	60	57
13	13	14	13	13	16	15	18	14	66	63
17	12	15	10	16	14	18	18	17	70	67
5	5	4	6	8	6	7	7	7	28	27
10	9	10	11	6	10	11	12	9	46	42
11	11	8	11	10	13	10	16	10	51	49
13	11	10	12	11	14	12	18	12	57	56
12	11	14	15	9	17	11	17	14	61	59
12	15	13	11	17	14	17	19	16	68	66
15	15	15	14	15	16	18	19	17	74	70
5	7	7	7	7	9	7	10	8	33	34
11	7	8	11	9	10	11	11	14	46	46
13	10	14	14	11	18	12	16	13	62	59
15	14	16	16	14	17	16	23	17	75	73
10	7	8	13	4	10	12	8	12	42	42
11	12	10	9	11	15	13	10	13	53	51
12	14	10	15	11	16	13	18	14	62	61
10	11	9	11	8	13	13	11	12	49	49
11	12	9	11	11	15	10	13	14	54	52

12	9	9	8	13	10	14	12	13	51	49
13	11	8	9	13	15	10	13	14	54	52
13	11	11	7	14	10	18	11	15	56	54
13	9	13	9	13	14	14	12	16	57	56
7	18	11	14	12	13	18	13	15	62	59
12	14	15	11	12	18	13	17	14	64	62
13	10	12	12	13	13	15	15	14	60	57
15	12	15	13	11	13	16	19	15	66	63
14	13	15	14	11	17	16	14	17	67	64
14	14	11	11	18	16	17	14	18	68	65
14	17	18	10	18	18	17	20	21	77	76
14	16	14	14	18	21	12	22	18	76	73
18	15	15	18	15	21	19	18	23	81	81
17	16	18	16	16	19	20	23	22	83	84
17	18	16	15	20	20	21	22	22	86	85
11	12	12	11	11	17	9	14	16	57	56
11	14	11	14	12	15	17	14	14	62	60
10	19	12	15	14	18	17	13	20	70	68
16	14	17	19	14	19	20	19	21	80	79
7	8	4	6	11	8	7	11	8	36	34
17	17	16	13	17	13	12	14	13	80	52
11	6	6	8	13	10	14	10	15	44	49
10	8	7	7	11	13	16	13	18	43	60
9	13	9	6	12	15	19	15	9	49	58
13	12	11	17	8	15	11	13	12	61	51
19	15	15	18	16	15	16	19	12	83	62
11	12	13	9	12	16	16	18	16	57	66
11	14	14	10	15	13	12	14	12	64	51
13	13	17	13	15	17	16	18	16	71	67
14	15	13	12	14	20	17	13	22	68	72
19	13	17	17	11	14	12	14	18	77	58
5	7	4	5	9	12	15	12	9	30	48



## Anexo 6: Constancia y evidencias de la aplicación del instrumento

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**



**SOLICITO:** CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO- 2020".

**SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO**  
ING. EDUARDO MARIÑO ARQUIÑIGO.

Por la presente, los solicitantes WILLIAMS PEDRO PÉREZ SALAZAR, identificado con DNI N°21133128, Y JACKELINE DEVORA GAGO ANAYA identificada con DNI N° 44404644, ambos bachilleres de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la especialidad de Administración y Sistemas de La Universidad Peruana Los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización del consentimiento informado para el desarrollo de la investigación de "GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO-2020".

**POR TANTO:**

Seguros de su amable aceptación, agradecemos ordene a quien corresponda por ser nuestra petición de justicia social.

La Merced, 29 de Abril del 2021

Williams Pedro Pérez Salazar  
DNI. N°46391676

Jackeline Devora Gago Anaya  
DNI N° 44404644



**Municipalidad Provincial de Chanchamayo**  
**La Merced -Chanchamayo – Junín**



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

**La Merced, 30 de abril del 2021**

**CARTA N° 066-A- 2021-A/MPCH**

Señores:

**JACKELINE DEVORA GAGO ANAYA**  
**WILLIAMS PEDRO PÉREZ SALAZAR**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO"**

**REF. : EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO (SOLICITUD)**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez, para comunicarle que, en atención al documento en referencia, se brinda AUTORIZACIÓN CONSENTIDA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO  
  
 Ing. José Eduardo Murino Arquiniño  
 ALCALDE

Recibi  
 Conforme  
 27-10-2021  
  
 44404644





